



إينوك
enoc

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

НАШ СПОСОБ БЫТЬ ЛУЧШИМИ



Dragon Oil

СОДЕРЖАНИЕ

07 Послание Генерального директора Группы	14 Как докладывать о нарушениях?
08 Наша стратегическая цель Наша миссия	14 Случаи мести
09 Наши задачи Наши ценности	17 Люди
10 Наш Кодекс корпоративной этики	23 Добропорядочность
11 Кто должен соблюдать Кодекс?	29 Отношения с третьими лицами
12 Применение Кодекса	33 Управление информацией
12 Как реализуется Программа бизнес-этики и нормативно правового соответствия? / Отдел бизнес-этики и нормативно- правового соответствия / Программа бизнес-этики и нормативно- правового соответствия / Комитет по бизнес-этике (КБЭ)	39 Доверие
13 Какие обязанности возложены на нас Кодексом? / Обязанности сотрудников / Обязанности руководителей	43 Нормативно-правовое соответствие
13 Как оценивать решения с этической точки зрения?	48 Подтверждение ознакомления с Кодексом корпоративной этики компании ENOC
	49 Контактная информация
	50 Приложения к Кодексу

Дочерние и Совместные предприятия

Дочерние предприятия

Dragon Oil
Dubai Natural Gas Company Limited
Emirates Gas LLC
ENOC Bunkering International LLC
ENOC Commercial and Distribution LLC
ENOC Lubricants and Grease Manufacturing Plant LLC
ENOC Processing Company LLC
ENOC Singapore
ENOC Tasjeel LLC
Horizon Emirates Fujairah Distribution
Horizon Emirates Fujairah Trading
Horizon Emirates Jebel Ali Petroleum
Horizon Emirates Terminals Limited Distribution
Horizon Jebel Ali Terminals Limited

Совместные предприятия

Arabtank Terminals Limited
EPPCO Aviation
EPPCO International Limited
EPPCO Lubricants
Horizon Djibouti Terminals Limited
Horizon Singapore Terminals Private Limited

РАЗДЕЛЫ КОДЕКСА

ЛЮДИ



Справедливое обращение / Толерантность / Алкоголь и наркотики / Предотвращение насилия на рабочем месте / Охрана труда, техника безопасности и охрана окружающей среды (ОТ, ТБ и ООС) / Практические примеры для раздела «Люди»

ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ



Конфликт интересов / Деловые знаки внимания, подарки и развлекательные мероприятия / Наем ближайших родственников / Работа по совместительству / Практические примеры для раздела «Добропорядочность»

ОТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ



Поставщики / Выбор поставщиков / Клиенты / Деловые партнеры / Практические примеры для раздела «Отношения с третьими лицами»

УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ



Управление документооборотом / Служебная и конфиденциальная информация / Использование информационных технологий и безопасность / Официальные заявления / Социальные сети / Практические примеры для раздела «Управление информацией»

ДОВЕРИЕ



Имущество компании / Персональные данные и их защита / Интеллектуальная собственность и товарные знаки / Практические примеры для раздела «Доверие»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СООТВЕТСТВИЕ



Уведомление о подозрениях в совершении противоправных действий / Борьба с мошенничеством / Соблюдение законодательства по борьбе с коррупцией / Антимонопольное законодательство / Проведение аудитов и расследований (внешних, внутренних и государственных) / Практические примеры для раздела «Нормативно-правовое соответствие»

Послание Генерального директора Группы

Дорогие Коллеги!

Группа компаний ENOC — это многопрофильная организация, объединенная общностью взглядов многих талантливых личностей. Успех нашей организации был бы невозможен без эффективного управления внутрикорпоративными отношениями, которое обеспечивает соблюдение высочайших этических стандартов при осуществлении нашей деятельности и тем самым закладывает надежный фундамент для будущего роста.

По всему миру корпорации становятся более сознательными и придерживаются принципов этического ведения бизнеса, потому что находятся под пристальным наблюдением общества, в интересах которого они работают. Кодекс корпоративной этики компании ENOC соответствует международным нормам, определяющим данную корпоративную идеологию.

Важно, чтобы каждый сотрудник понимал эти нормы и придерживался их в своем поведении. Кодекс корпоративной этики — это не просто руководство, где сказано, что нужно делать, а что не нужно. Задача Кодекса — задавать нам направление, в котором мы должны следовать, чтобы основой нашего делового мира были порядок и честность.

Мы стремимся, чтобы нас знали как полностью интегрированный нефтегазовый концерн, и поскольку мы растем и расширяемся на международном уровне, наши первые шаги покажут нам, куда идти дальше. Повышая прозрачность своего бизнеса, мы призываем своих партнеров и других заинтересованных лиц доверять нам, и это доверие будет способствовать нашему дальнейшему росту. Кодекс будет эффективным и полезным только при условии заинтересованности сотрудников всех уровней в его распространении, внедрении, мониторинге и реализации, что в свою очередь будет положительно влиять на поведение сотрудников и их участие в деятельности организации.

Наконец, наша компания — часть более широкого сообщества, в котором мы все имеем общие права и обязанности, и компания ENOC видит своей обязанностью неизменное служение обществу. Независимо от того, что мы обязались обеспечить соответствие своих этических принципов нашей деятельности по развитию бизнеса, сообщая о неэтичных действиях, противоречащих принципам добросовестности и прозрачности, следует руководствоваться не только деловыми соображениями. Необходимо сообщать о любых нарушениях Кодекса корпоративной этики компании ENOC, не опасаясь мести. Также мы призываем вас задавать вопросы и устранять любые возникшие сомнения. Информация о способах связи приведена в конце Кодекса.

Вы должны гордиться тем, что работаете в организации, которая стремится соблюдать высочайшие стандарты этического поведения. Призываю вас всегда и везде практиковать Наш способ быть лучшими!

Саиф Хумейд аль-Фаласи (Saif Humaid Al Falasi)
Генеральный директор Группы



НАША СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

«Быть ведущим региональным нефтегазовым концерном, осуществляющим весь цикл работы с нефтью, имеющим высокую доходность и несущим социальную ответственность перед своими сотрудниками, обществом и окружающей средой».

НАША МИССИЯ

/ Обеспечение устойчивого развития и высокоприбыльного роста.

/ Обслуживание растущих энергетических потребностей Дубая.

/ Привлечение, развитие и удержание ценных специалистов, чтобы стать самым привлекательным работодателем.

/ Внедрение самых современных технологий и передовых методик для достижения производительности мирового уровня.

/ Выполнение и перевыполнение ожиданий клиентов по качеству и обслуживанию.

/ Поддержание высоких отраслевых стандартов по охране труда, технике безопасности и охране окружающей среды.

НАШИ ЗАДАЧИ

/ Согласовывать свою деятельность с энергетическими потребностями ОАЭ и вносить вклад в экономическое развитие.

/ Повышать показатели производительности и достичь устойчивого прибыльного роста.

/ Продолжать наращивать масштабы стратегических активов для обеспечения высокой доходности используемого капитала.

/ Выходить на новые рынки и увеличивать конкурентоспособное позиционирование, максимально используя сильные стороны цепочки поставок и репутацию бренда.

/ Создать прибыльный портфель проектов по разведке и добыче, добываясь максимального синергетического эффекта.

/ Быть самым привлекательным работодателем.

НАШИ ЦЕННОСТИ

Наши ценности выражены в букве и духе нашего Кодекса

КОМАНДНАЯ РАБОТА

работать вместе, разделяя ответственность, обязанности и результаты.

ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ

быть честными, правдивыми, надежными и справедливыми при взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами.

ПРОЗРАЧНОСТЬ

быть открытыми, прямыми и последовательными во всех своих действиях, обеспечивая ясность, простоту и точность в общении.

УВАЖЕНИЕ

принимать, понимать и ценить все заинтересованные стороны.

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА КЛИЕНТА

ставить клиента на первое место во всем, что мы делаем.



НАШ КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

В Кодексе отражены наши этические устремления и обязательства перед нашими партнерами. Все наши сотрудники, работающие на всех уровнях и во всех отраслях нашей деятельности, обязаны соблюдать высочайшие этические стандарты в своей повседневной работе.

Кодекс устанавливает базовый уровень этических норм, деловые политики и обычаи могут требовать соблюдения более строгих принципов, чем предусмотрено Кодексом, в таких случаях предприятия должны следовать более строгой политике, обычаю или законодательной норме.

Кодекс содержит ссылки на применимые политики и процедуры, а также на прочие полезные ресурсы, однако, не является сборником всех политик компании ENOC.

Права наших сотрудников и права компании ENOC в качестве работодателя регулируются законодательством страны, в которой работает сотрудник, политиками предприятия работодателя, и индивидуальным письменным трудовым договором.



КТО ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬ КОДЕКС?

Кодекс распространяется на всех наших сотрудников, в том числе на сотрудников стопроцентных дочерних компаний и совместных предприятий, на которых применяется Кодекс. Данные заинтересованные лица несут ответственность за соблюдение всех применимых норм законодательства во всех странах, где компания ENOC ведет свою деятельность, а также за знание и соблюдение Кодекса и прочих политик компании ENOC. Если местное законодательство будет противоречить политике, изложенной в Кодексе, местное законодательство будет иметь преимущественную силу.

Наши предприятия и сотрудники несут ответственность за знание содержания Кодекса. Последняя действующая версия Кодекса размещена на сайте компании ENOC и на корпоративном портале компании.

Нарушение Кодекса влечет за собой применение дисциплинарных мер. Структурные подразделения несут ответственность за обеспечение соответствия Кодексу своих политик и методов.



КАК РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРОГРАММА БИЗНЕС-ЭТИКИ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО СООТВЕТСТВИЯ?

Отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия

Отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия был учрежден для обеспечения устойчивого применения принципов Кодекса и закрепления Кодекса в нормах ведения дел. Руководство отделом осуществляет Директор по бизнес-этике и нормативно-правовому соответствию, также работу отдела поддерживает независимый Комитет по бизнес-этике. Отдел подчиняется Комитету по аудиту компании ENOC, а в административном отношении — Генеральному директору Группы.

Быстрый поиск: все свои предложения и отзывы вы можете направить по справочному адресу электронной почты отдела бизнес-этики и нормативно-правового соответствия (ethicsenquiry@enoc.com)

Программа бизнес-этики и нормативно-правового соответствия

Программа бизнес-этики и нормативно-правового соответствия разрабатывается сроком на один год и включает следующие шесть разделов:

- 1 / Стандарты, политики, процедуры и системы
- 2 / Управление программой бизнес-этики и нормативно-правового соответствия
- 3 / Обмен информацией, теоретическое и практическое обучение
- 4 / Системы мониторинга, аудита и внутренней отчетности
- 5 / Реагирование и проведение расследований, дисциплина и система поощрений
- 6 / Оценка рисков

Комитет по бизнес-этике (КБЭ)

Задача Комитета по бизнес-этике заключается в обеспечении этической деловой среды посредством оценки и утверждения определенных мероприятий по бизнес-этике и нормативно-правовому соответствию. Основные обязанности Комитета по бизнес-этике заключаются в пересмотре этических стандартов, надзоре за работой горячей линии по этике, контроле зарегистрированных случаев, расследований и случаев выявления конфликта интересов. Полномочия и обязанности Комитета по бизнес-этике определены в Уставе Комитета по бизнес-этике.

- Комитет состоит из 5 членов:

/ Генеральный директор Группы (Председатель – КБЭ)

/ Директор по этике и нормативно-правовому соответствию (Член – КБЭ)

/ Финансовый директор (Член – КБЭ)

/ Директор юридического отдела Группы (Член – КБЭ)

/ Директор отдела кадров Группы (Член – КБЭ)

/ Менеджер по бизнес-этике и нормативно-правовому соответствию (Секретарь – КБЭ)

Вам нужна дополнительная информация? Справочный документ: Устав Комитета по бизнес-этике

КАКИЕ ОБЯЗАННОСТИ ВОЗЛОЖЕНЫ НА НАС КОДЕКСОМ?

Обязанности наших сотрудников:

Мы придерживаемся самых строгих стандартов этического поведения, и наши сотрудники обязаны:

/ Понимать и соблюдать данный Кодекс.

/ Действовать ответственно, не превышая предоставленных им полномочий.

/ При возникновении сомнений обращаться за указаниями к непосредственному руководителю или в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

/ Сообщать о неэтичном поведении или нарушениях Кодекса посредством обращения на горячую линию по вопросам этики.

Обязанности наших руководителей:

Помимо вышеперечисленного наши менеджеры также обязаны:

/ Подавать личный пример и учитывать этическую составляющую всех принимаемых деловых решений.

/ Приветствовать и подкреплять этическое поведение сотрудников.

/ В кратчайшие сроки откликаться на запросы сотрудников, обращающихся за советом и указаниями при выявлении случаев некорректного поведения.

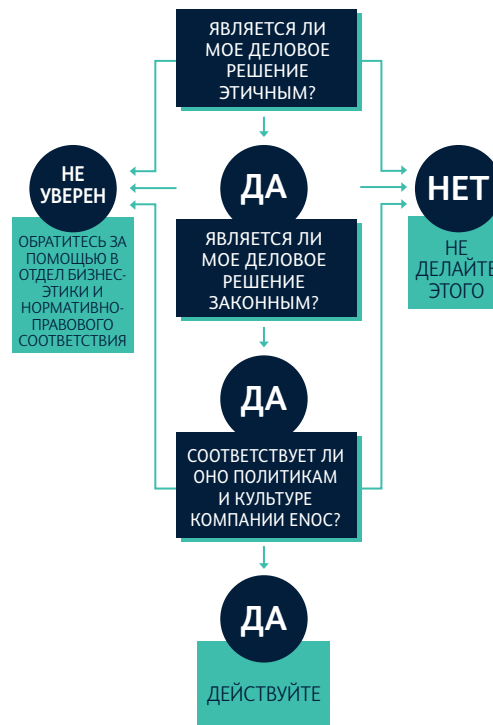
/ Культивировать среду, в которой сотрудники без опасений будут сообщать о проблемах и выражать беспокойство.

/ Предотвращать акты мести в адрес сотрудников, сообщающих о некорректном поведении или оказывающих содействие в расследованиях.

КАК ОЦЕНИВАТЬ РЕШЕНИЯ С ЭТИЧЕСКОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ?

Дерево принятия этических решений

В своей повседневной деятельности мы иногда сталкиваемся с ситуациями, которые становятся испытанием для наших этических взглядов и добропорядочности. Ниже приведено дерево принятия решений, которое может стать полезным инструментом для оценки принимаемых нами решений.



КАК СООБЩАТЬ О НЕКОРРЕКТНОМ ПОВЕДЕНИИ?

Порядок обращения на Горячую линию по вопросам этики

Горячая линия по этике была создана с целью культивирования положительной рабочей среды путем предоставления сотрудникам возможности сообщать о неэтичном поведении или нарушении Кодекса простым и конфиденциальным способом.

Горячая линия представляет собой конфиденциальную многоязычную независимую платформу, на которую можно обратиться по телефону или через систему онлайн-обращений. Ее обслуживает внешний поставщик услуг, в штате которого работают профессиональные и опытные консультанты, умеющие получать достаточную информацию эффективными методами и брать инициативу на себя, грамотно работая с предоставленными деликатными сведениями. Сотрудник, сообщивший о том или ином случае, может следить за ходом его обработки и конфиденциально взаимодействовать с отделом бизнес-этики и нормативно-правового соответствия через онлайн-систему.

ENOC Телефонные линии горячей линии по вопросам этики в стране

Объединенные Арабские Эмираты
800 ENOC Ethic (800 3662 38442)

Сингапур
1800 3662 222

ENOC Платформа для информирования о нарушениях «Горячей линии по вопросам этики»
enoc.speakup.ae

Случаи мести

Мы придерживаемся принципов беспристрастности и наша цель — создать среду, в которой сотрудники смогут сообщать о некорректном поведении, не опасаясь мести.

Компания ENOC применяет политику защиты сотрудников от актов мести за уведомление о неправомерных действиях, предназначенную для защиты сотрудников, которые добросовестно сообщают о некорректном поведении. Если вы подверглись мести за сообщение о некорректном поведении, просим вас незамедлительно обратиться в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия. В отношении сотрудников, которые мстят коллегам за сообщения о некорректном поведении, применяются дисциплинарные меры.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Политика уведомления о подозрении в совершении противоправных действий*

Туркменистан
+993 654 0 999 2

Саудовская Аравия
800 8500874

Мировой
+971 43 782 024



Вопросы и ответы

В1: Почему я должен сообщать об этом?

Успех компании ENOC зависит от стремления сотрудников разделять наши общие взгляды, опирающиеся на ценности компании ENOC. Сообщая о некорректном поведении, вы не только выполняете свои обязанности, но и делаете вклад в создание позитивной рабочей обстановки. Неэтичное поведение негативно сказывается на людях, эффективности работы и прибыльности. Ваш голос очень важен для благополучия компании ENOC.

В2: Когда я должен сообщить о проблеме?

Вы можете сразу же сообщить о проблеме при возникновении любой из следующих ситуаций, чтобы мы могли быстро урегулировать соответствующие вопросы:

- 1- Если вы не уверены в этической составляющей своего решения и вам нужен совет.
- 2- Если вы стали свидетелем некорректного поведения или ожидаете, что оно будет иметь место.
- 3- Если вы были вовлечены в некорректное поведение.

В3: Какие сведения я должен сообщить и могу ли я сохранить анонимность?

Сотрудник, сообщающий о каком-либо случае, должен предоставить ясные и полные сведения о характере и подробностях соответствующего случая, в том числе максимальное количество доказательств, чтобы мы могли принять меры в кратчайшие сроки. Мы приветствуем случаи, когда сотрудник, сообщающий информацию, раскрывает свою личность. Тем не менее, он вправе сохранить анонимность.

В4: Куда попадают эти отчеты?

Поставщик услуг Горячей линии по этике регистрирует все сообщения, полученные на Горячую линию по

этике, в онлайн-системе. Отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия получает уведомление о любых обновлениях, происходящих на онлайн-платформе, в том числе о вновь зарегистрированных случаях или обновлениях сведений по уже имеющимся случаям. У Комитета по бизнес-этике есть доступ к онлайн-платформе. Если сотрудник отдела бизнес-этики и нормативно-правового соответствия или член Комитета по бизнес-этике замешан в каком-либо случае, он будет отстранен от всех мероприятий по данному случаю.

В5: Я стал свидетелем некорректного поведения и хотел бы сообщить об этом, но я боюсь.

Мы понимаем, как тяжело сообщить о некорректном поведении вашего сотрудника или коллеги, поэтому мы создали Горячую линию по вопросам этики и разработали Политику уведомления о подозрениях в совершении противоправных действий. На Горячей линии предусмотрена структурированная конфиденциальная процедура передачи информации. Политика защищает сотрудника, сообщающего о некорректном поведении, от актов мести.

Месть может принимать в том числе такие формы как увольнение, понижение в должности, снижение заработной платы или уменьшение количества рабочих часов, задержка повышения, перевод на неподходящую должность, угрозы, преследование или иные формы ненадлежащего обращения с сотрудником, сообщившим о некорректном поведении.

Если вы подверглись мести за сообщение о некорректном поведении, просим вас незамедлительно обратиться в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

01



ЛЮДИ

/ СПРАВЕДЛИВОЕ ОБРАЩЕНИЕ

/ ТОЛЕРАНТНОСТЬ

/ АЛКОГОЛЬ И НАРКОТИКИ

/ ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

/ ОХРАНА ТРУДА, ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ (ОТ, ТБ И ООС)

/ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ЛЮДИ»

СПРАВЕДЛИВОЕ ОБРАЩЕНИЕ

Мы придерживаемся принципов справедливого и уважительного отношения к сотрудникам.

Мы справедливо обращаемся с каждым сотрудником и нанимаем, отбираем, обучаем, повышаем сотрудников и выплачиваем им вознаграждение в зависимости от квалификации, выслуги лет и других профессиональных критериев. Политики по персоналу компании ENOC ориентированы на передовые методы работы. Мы соблюдаем законы, регулирующие наем на работу и трудовые отношения в тех странах, где мы работаем.

Отсутствие дискриминации включает в себя отсутствие любых форм притеснения. Притеснение — это поведение, осуществляемое с целью помешать работе коллеги или влекущее за собой такие помехи, а также создание обстановки, которая является угрожающей, враждебной или оскорбительной для коллеги.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Руководство по работе с персоналом
(Кодекс корпоративной этики, а также Политика корректирующих действий и руководящего участия)*



ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Мы рады культурному многообразию сотрудников нашей компании.

Мы всеми силами поддерживаем право каждого сотрудника на личные убеждения и ценности. Тем не менее, личные убеждения, не входящие в число принципов, на которые распространяется данный Кодекс, не должны навязываться другим сотрудникам.

Наши сотрудники не должны использовать средства обмена информацией компании ENOC (почту, электронную почту, информационные стенды и т.д.) для отстаивания или содействия в отстаивании религиозных, этических, политических или иных личных предпочтений, которые могут быть восприняты болезненно.

Наши сотрудники не должны создавать, распространять или передавать злостные слухи и сплетни, влияющие на их коллег, тем самым создавая среди сотрудников атмосферу стресса и разобщенности.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Руководство по работе с персоналом (Кодекс корпоративной этики)*

АЛКОГОЛЬ И НАРКОТИКИ

В компании ENOC строго запрещено употребление алкоголя и наркотиков на рабочем месте.

Мы осуществляем свою деятельность с соблюдением высоких стандартов безопасности и заботимся о рабочей обстановке и здоровье наших сотрудников. Наша Политика заключается в поддержании рабочей среды, свободной от алкоголя и наркотиков.

Помимо того, что это является серьезным нарушением местного законодательства, злоупотребление алкоголем, наркотиками (как нелегальными, так и легальными) или иными веществами на рабочем месте и вне его может повредить рабочей производительности и является серьезной угрозой для здоровья и безопасности. В качестве социально ответственной организации мы всецело привержены принципу полного отсутствия алкоголя и наркотиков на всех рабочих местах в нашей компании.

Мы придерживаемся политики абсолютной нетерпимости к наркотикам, алкоголю или иным запрещенным веществам, употребляемым во время исполнения служебных обязанностей.

Все сотрудники должны быть ознакомлены с Декларацией о принципах политики в отношении алкоголя и наркотиков компании ENOC и обязаны неукоснительно ее соблюдать. На своих объектах мы стремимся создавать безопасные условия работы, соответствующие всем требованиям применимого законодательства, для наших сотрудников и посетителей.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Руководство по работе с персоналом (Декларация о принципах политики в отношении алкоголя и наркотиков, а также Политика корректирующих действий и руководящего участия)*

НЕДОПУЩЕНИЕ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Притеснением считается любое действие, которое носит оскорбительный характер и создает угрожающую обстановку на работе.

Мы обязуемся поддерживать безопасные условия работы, свободные от угроз, запугиваний и причинений физического вреда. Каждый имеет право работать в безопасных условиях, и мы все несем ответственность за обеспечение безопасности друг друга.

Мы приняли политику нетерпимого отношения к насилию на рабочем месте. Это значит, что мы будем проводить расследование и принимать надлежащие меры при каждом возникновении угрозы безопасности на рабочем месте.

Запрещается агрессивное поведение, в том числе рукоприкладство, драки, угрожающие комментарии, запугивание и уничтожение имущества, принадлежащего нам, нашим сотрудникам или клиентам, намеренно или вследствие небрежности.

Любое высказывание или поведение, которое может быть обоснованно истолковано, как направленное на причинение вреда человеку или имуществу, следует считать угрозами, и о них необходимо сообщать своему непосредственному руководителю, в отдел кадров или в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия, используя соответствующие способы обращения. Также запрещается несанкционированное ношение и (или) использование оружия любыми лицами на наших объектах.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Руководство по работе с персоналом (Политика корректирующих действий и руководящего участия)*

ОХРАНА ТРУДА, ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ (ОТ, ТБ И ООС)

Сотрудники имеют право на работу в безопасных условиях. При возникновении потенциальной угрозы мы ждем от своих сотрудников немедленного прекращения работы до устранения угрозы.

Вопросы ОТ, ТБ и ООС играют основополагающую роль в работе структурных подразделений компании ENOC. Общая стратегия управления рисками ОТ, ТБ и ООС приведена в Политике по охране труда, технике безопасности, охране окружающей среды и обеспечению качества (ОТ, ТБ, ООС и ОК) компании ENOC. В соответствии с данной политикой мы, руководство и персонал, обязуемся эксплуатировать свои объекты способами, обеспечивающими безопасное и бережное обращение с природной средой, а также содействовать охране здоровья и безопасности наших сотрудников, клиентов, поставщиков, подрядчиков и общества. Мы убеждены, что применение рекомендаций по ОТ, ТБ и ООС играет важную роль в обеспечении устойчивости бизнеса и задает направление, в котором мы ведем свою деятельность.

Мы будем соблюдать как минимум законодательство по ОТ, ТБ и ООС местного и национального уровня, а также соблюдать стандарты и методы, принятые на международном уровне. Мы, как организация, обязуемся применять передовые практические стандарты в тех случаях, когда это применимо и обоснованно осуществимо.

Чтобы способствовать достижению целей, установленных Политикой по ОТ, ТБ и ООС Группы компаний ENOC, мы разработали рекомендации для обеспечения:

- систематического внедрения норм и правил ОТ, ТБ и ООС на уровне компании ENOC.
- соответствия политик, планов и программ по ОТ, ТБ и ООС корпоративным бизнес-планам.
- стабильной осведомленности руководства об эффективности компании ENOC в области ОТ, ТБ и ООС.
- правильного определения функций, обязанностей и ожиданий.
- наличия достаточных логистических ресурсов для урегулирования всех возможных внеплановых ситуаций.
- определения принципов и механизмов проверки нормативно-правового соответствия.
- наличия утвержденных сводов правил для предоставления рекомендаций добывающим компаниям и аффилированным лицам по эффективному внедрению методик в области ОТ, ТБ и ООС.
- участия в программах по развитию лидерских качеств в области ОТ, ТБ и ООС всех контролеров, менеджеров и представителей исполнительного руководства в целях обеспечения систематического выполнения обязательств по ОТ, ТБ и ООС и стремления к их исполнению на уровне компании ENOC и ее производственных подразделений.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Политика по ОТ, ТБ,
ООС и ОК*



ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ЛЮДИ»

В1: Что я должен делать, если мой руководитель использует оскорбительные слова и угрожает мне?

Такое поведение не соответствует нормам профессиональной этики. О подобных случаях рекомендуется сообщать представителю отдела кадров, который поможет вам подать жалобу для принятия надлежащих мер.

В2: Я взял дополнительную ночную смену, и мой коллега предложил мне таблетку растительного препарата для бодрости. Могу ли я ее принять?

Нет, в соответствии с Политикой в отношении алкоголя и наркотиков, приведенной в Политике по работе с персоналом, сотрудникам строго запрещено распространять легальные и нелегальные препараты на объектах компании. При возникновении сомнений сотрудник обязан сообщить о данном медицинском препарате в службу гигиены труда.

В3: Могу ли я употреблять алкоголь в служебной квартире, предоставленной компанией, вне своего рабочего времени?

Нет. Употребление алкоголя запрещено на всех наших объектах, в том числе на служебных квартирах, предоставляемых компанией. Дополнительную информацию см. в разделе «Алкоголь и наркотики» Политики по работе с персоналом Группы.

В4: Я работаю на объектах, но средства индивидуальной защиты не ношу, потому что в них слишком жарко.

Средства индивидуальной защиты разработаны, чтобы защитить вас от опасных ситуаций и обеспечить вашу безопасность. Пренебрежение данным требованием является нарушением Политики по ОТ, ТБ, ООС и ОК и Кодекса корпоративной этики компании ENOC. Если у вас возникла проблема с рабочей одеждой или предоставленными средствами индивидуальной защиты, вы должны сообщить об этом в отдел ОТ, ТБ и ООС вашей организации, а также своему непосредственному руководителю, который направит запрос о рассмотрении данного вопроса специалистами. Соответственно, может быть получено разрешение на урегулирование данной проблемы.

02



ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ

/ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

/ ДЕЛОВЫЕ ЗНАКИ ВНИМАНИЯ, ПОДАРКИ И РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

/ НАЕМ БЛИЖАЙШИХ РОДСТВЕННИКОВ

/ РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

/ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ»

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

«Конфликт интересов» возникает, когда личные интересы сотрудника противоречат интересам компании.

Мы требуем, чтобы наши сотрудники не участвовали и не создавали видимость участия в любой деятельности, вызывающей конфликт или позволяющей обоснованно ожидать возникновения конфликта между их личными интересами и интересами компании ENOC. Мы ожидаем, что наши сотрудники будут безраздельно преданы компании ENOC при осуществлении своих обязанностей.

Очень часто конфликт интересов возникает, когда сотрудники принимают решения от имени компании ENOC и в то же время имеют право управления либо долю финансового участия в организации, которая желает сотрудничать с компанией ENOC, или получают от нее финансовые поступления.

Если сотрудник не уверен, можно ли рассматривать определенную ситуацию как конфликт интересов, он обязан сообщить об этом и обратиться за уточнением в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

Заполнение и обновление Формы раскрытия информации о конфликте интересов является обязательным для всех наших сотрудников независимо от их должности или статуса. Также наши сотрудники обязаны заполнить данную Форму, если какая-либо ситуация приводит или может привести к действительному или кажущемуся конфликту интересов.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Политика в отношении конфликтов интересов*

ДЕЛОВЫЕ ЗНАКИ ВНИМАНИЯ, ПОДАРКИ И РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Деловой знак внимания — это подарок или услуга, предоставленные деловому партнеру или полученные от него.

Мы не стремимся оказывать неправомерное давление на решения наших подрядчиков или поставщиков, предлагая или принимая дорогие деловые знаки внимания.

Все наши сотрудники и представители должны понимать, какие этические проблемы связаны с подарками и развлечениями, и как это может повлиять на нашу репутацию и взаимоотношения с клиентами и поставщиками.

Подарки и денежные вознаграждения могут иметь правовые последствия, если в ситуацию вовлечено государство или государственный орган, и нарушение правил такого взаимодействия может привести к возникновению серьезной ответственности. Запрещено предлагать и принимать взятки и денежные вознаграждения.

Недопустимы деловые подарки, которые могут повлиять на нашу способность принимать объективные и справедливые деловые решения или даже создать видимость такого влияния. При любых сомнениях необходимо отказаться от дарения или получения подарка.

Сотрудники должны руководствоваться здравым смыслом, принимая или предлагая подарок. Подарок должен быть делового характера и соответствовать принятым деловым обычаям.

В то же время сотрудники вправе принимать или предлагать:

/ Закуски, напитки и другие угощения в умеренном количестве, если они предлагаются во время деловой встречи.

/ Разумные и нечастые приглашения на обеды и развлекательные мероприятия, если они предлагаются деловым партнером на достаточных деловых основаниях, и если отказ от предложения будет нарушать местные обычаи или традиции.

/ Деловые аксессуары с логотипами, стоимость которых является символической и не превышает сумму, оговоренную в Политике в отношении подарков и развлекательных мероприятий конфликта интересов.

Сотрудники не должны без соответствующего разрешения принимать или предлагать:

/ Денежные подарки, личные услуги и прочие виды подарков и услуг от поставщиков, клиентов или иных третьих лиц, получение или дарение которых может привести к возникновению пристрастности и отношений кумовства или создать такую видимость. Это правило также распространяется на ближайших родственников.

/ Деньги или их эквиваленты, такие как акции.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Политика в отношении конфликтов интересов и Политика в отношении подарков и развлекательных мероприятий*



НАЕМ БЛИЖАЙШИХ РОДСТВЕННИКОВ

Определение понятия «ближайшие родственники» приведено в Политике по работе с персоналом Группы компаний ENOC и означает лиц с ближайшей степенью родства, в том числе отца, мать, сестру, брата, мужа, жену, сына или дочь.

Для обеспечения справедливости при найме, вознаграждении и продвижении по службе всех сотрудников мы не поощряем наем ближайших родственников. Кроме того, мы разработали следующие рекомендации для повышения прозрачности и обеспечения непредвзятости при взаимодействии с родственниками:

/ Ближайший родственник, устраивающийся на работу, должен пройти ту же процедуру оценки, что и другие внешние кандидаты.

/ Не допускается принимать ближайшего родственника на работу в то же структурное подразделение или сегмент корпорации.

/ Сотрудник не должен выступать в поддержку или добиваться повышения, назначения, найма, поощрения или перевода своего ближайшего родственника.

/ Сотрудник не вправе участвовать в процедуре выставления рейтинга или отбора, если одним из кандидатов является его ближайший родственник.

/ Сотрудник обязан сообщить о своем ближайшем родстве с другим сотрудником компании ENOC либо сотрудником нашего конкурента, поставщика или клиента.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Политика в отношении конфликта интересов и Руководство по работе с персоналом (Прем на работу)*

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Работа по совместительству может быть связана с определенными рисками, и о ней необходимо сообщать в соответствии с Политикой в отношении конфликта интересов.

Трудовыми договорами компании ENOC не предусмотрен наем сотрудников компании в другую организацию в период их работы в компании ENOC. Тем не менее, в тех случаях, когда работа по совместительству может быть полезна для компании ENOC и (или) отдельного сотрудника, данный сотрудник должен соблюдать рекомендации по работе у третьих лиц, приведенные в Руководстве по работе с персоналом.

О конфликте интересов в связи с работой по совместительству необходимо сообщать в следующих ситуациях:

/ Если сотрудник получил работу с полной или частичной занятостью помимо текущей должности, которую он занимает в компании ENOC, без соответствующего разрешения отдела персонала.

/ Если сотрудник занимается собственным бизнесом, составляющим конкуренцию компании ENOC или имеющим какие-либо деловые отношения с ней.

/ Если сотруднику принадлежит не менее 5% акций компании, являющейся конкурентом компании ENOC.

/ Если сотрудник может влиять на принятие решений в компании, являющейся конкурентом компании ENOC

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Политика в отношении конфликта интересов и Руководство по работе с персоналом (Трудовой договор)*



ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ»

В1: Когда я должен сообщить о конфликте интересов?

Все сотрудники, вне зависимости от их должности или статуса, обязаны заполнить соответствующую форму в следующих случаях:

/ Если им предложили это сделать в отделе бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

/ Если произошли изменения по сравнению с ранее заполненной формой или возникли новые обстоятельства, которые привели или могут привести к конфликту интересов.

/ При наличии сомнений задайте вопрос и проясните сомнения.

В2: Я много работаю с внешними партнерами и получаю подарки. Я должен сообщать о них?

Сотрудники должны быть ознакомлены с рекомендациями по получению подарков, приведенными в разделе Кодекса «Деловые знаки внимания, подарки и развлекательные мероприятия», а также в Политике в отношении подарков и развлекательных мероприятий конфликта интересов. Подарки от наших внешних партнеров, соответствующие принятым деловым обычаям, имеющие символическую стоимость и преподнесенные не для того, чтобы повлиять на деловые решения (например, корпоративные календари, ручки и брелоки для ключей), в целом являются приемлемыми.

В3: Могу я сохранить у себя авторучку стоимостью 10 000 дирхамов ОАЭ, подаренную мне постоянным клиентом компании ENOC, если он не попросил ничего взамен?

Нет, это недопустимо, поскольку такая стоимость превышает допустимый предел, и это может дать повод для подозрений в принятии вами нечестных решений. Поэтому от таких подарков необходимо отказываться и сообщать о них в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

В4: У меня есть швейный бизнес, должен ли я сообщить об этом?

Поскольку швейное дело не является сферой деятельности компании ENOC, вам не требуется сообщать такую информацию и заполнять Форму раскрытия информации о конфликте интересов, если вы не ведете дела с компанией ENOC.

03



ОТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ

/ ПОСТАВЩИКИ

/ ВЫБОР ПОСТАВЩИКОВ

/ КЛИЕНТЫ

/ ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ

/ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ОТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ»

ПОСТАВЩИКИ

Мы выстраиваем продуктивные и справедливые взаимоотношения с третьими лицами.

Мы придерживаемся принципов справедливой конкуренции и осуществляем взаимодействия с третьими лицами с соблюдением высочайших этических и профессиональных стандартов. Наши предприятия обязаны сделать основой нашего бизнеса первоклассное обслуживание и продукцию по конкурентоспособным ценам без применения неправомерных, неэтичных или подозрительных методов работы. Более того, наши предприятия обязаны отстаивать следующие принципы:

/ Честность, добропорядочность, справедливость и соблюдение принятых политик, процедур и практик проведения тендеров, закупок и заключения договоров.

/ Приверженность социальной ответственности и использованию стратегий устойчивого развития при формировании цепочек закупок.

/ Избегание любых сделок, которые могут воспрепятствовать реализации принципов честной конкуренции.

/ Поощрение и поддержка надежных подрядчиков и поставщиков на местном и международном уровне.

/ Долгосрочные деловые взаимоотношения, основанные на доверии и обоюдной выгоде с оказанием предпочтения качественным и конкурентоспособным товарам и услугам и созданием условий для положительных взаимоотношений с поставщиками и клиентами.

/ Избегание поведения или действий, которые могут отрицательно повлиять на решения о закупках или создать видимость такого влияния.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Руководство по системам менеджмента качества и Кодекс корпоративной этики компании ENOC*

ВЫБОР ПОСТАВЩИКОВ

Мы выбираем поставщиков на основании соответствующих деловых критериев.

Наши предприятия обязаны объективно выбирать поставщиков на основании соответствующих критериев, таких как уровень квалификации, конкурентоспособные цены и репутация.

Условия деловых взаимоотношений компании ENOC с поставщиками должны соответствовать Процедурам закупок Группы. Стороны несут совместную ответственность за обеспечение конфиденциальности в целях защиты информации, которой обмениваются друг с другом компания ENOC и ее поставщики.

Поставщики, ведущие дела с компанией ENOC или выступающие ее представителями в целях ведения бизнеса, обязаны соблюдать все применимые нормативно-правовые акты. Мы стремимся строить взаимоотношения с поставщиками, которые соответствуют нашим высочайшим этическим и профессиональным стандартам.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Процедуры закупок Группы компаний ENOC и Кодекс корпоративной этики компании ENOC*

КЛИЕНТЫ

Мы стремимся положительно влиять на клиентов нашими методами работы.

Мы обязуемся поставлять продукты и услуги превосходного качества, удовлетворяя и превосходя требования своих клиентов. Удовлетворенность клиентов имеет решающее значение для роста нашего бизнеса, и мы непрерывно совершенствуем оказываемые услуги.

Мы обеспечиваем всестороннюю осведомленность своих клиентов о продукции и (или) услугах, которые им предлагаются, прозрачными способами.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Соответствующие договоры и соглашения*

ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ

Доверие и честность — наши ключевые ценности при построении деловых отношений с партнерами.

Мы строим отношения со своими деловыми партнерами, основываясь на взаимном доверии и общих ценностях. Мы придерживаемся принципа открытого и честного общения.

При взаимодействии с деловыми партнерами мы соблюдаем высочайшие профессиональные стандарты и правила и не соглашаемся на неэтичные и нелегальные методы ведения бизнеса ни при каких обстоятельствах.

Мы обеспечиваем совместное принятие и выполнение обязательств по безопасности, этическому поведению и нормативно-правовому соответствию при ведении дел с нашими партнерами и прочими сторонними предприятиями.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Соответствующие договоры и соглашения*



ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ОТНОШЕНИЯ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ»:

В1: Могу ли я работать с поставщиком, предлагающим более низкие тарифы, даже если существует вероятность того, что он использует сомнительные методы работы?

Нет, мы придерживаемся высоких моральных ценностей и стандартов. Наши предприятия должны избегать таких деловых взаимоотношений.

В2: Давний поставщик больше не соответствует нашим изменившимся деловым требованиям; должны ли мы возобновить контракт с ним из соображений лояльности?

Компания ENOC придерживается принципа построения долгосрочных отношений с поставщиками, однако, необходимо проводить повторную

оценку поставщиков в целях честного и справедливого отбора конкурентоспособных поставщиков, способных удовлетворить наши деловые требования.

В3: Можно ли утаить ключевую информацию от клиентов для защиты интересов компании ENOC?

Нет, это недопустимо. Прозрачность — одна из наших ключевых ценностей, являющаяся неотъемлемой частью наших деловых взаимоотношений. Мы защищаем права своих клиентов и информируем их о ключевых аспектах, касающихся нашей продукции и услуг. Такие действия нарушают Кодекс корпоративной этики компании ENOC, и о них необходимо сообщать.



04



УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ

- / УПРАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТООБОРОТОМ
- / СЛУЖЕБНАЯ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
- / ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ЗАЩИТА ДАННЫХ
- / ОФИЦИАЛЬНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ
- / СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ
- / ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ»

УПРАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТООБОРОТОМ

Мы ожидаем от наших сотрудников поддержания данных в точном и актуальном состоянии и передачи их соответствующим заинтересованным лицам.

Внутренние и внешние отчеты и документы, которые мы создаем, публикуем или предоставляем заинтересованным лицам, должны содержать полные, правдивые, точные, своевременные и понятные сведения.

Информация, которую генерируют наши предприятия, такая как финансовые отчеты, документы бухгалтерского учета, бизнес-планы, отчеты по охране окружающей среды и т.д., должна быть точной, достоверной и поддерживаться в надлежащем состоянии. Пользователями данной информации могут быть сотрудники, представители государственных органов, аудиторы и правоохранительные органы.

Наши сотрудники обязаны обеспечивать хранение записей в течение требуемых сроков, а также их своевременное уничтожение по истечении предусмотренного срока хранения. «Запись» в данном контексте включает как бумажные экземпляры документов, так и их электронные экземпляры и записи в электронных системах.

Сотрудники, участвующие в создании или подготовке записей, несут ответственность за изучение и понимание политик, директив и прочих процедур компании ENOC, которые действуют в их организации.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Политика и методические рекомендации по хранению уставных документов и финансовой отчетности (за дополнительными указаниями обращайтесь в юридический отдел Группы)*

СЛУЖЕБНАЯ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Рекомендуется соответствующим образом помечать конфиденциальные документы во избежание неправомерного использования информации.

Служебная и конфиденциальная информация компании ENOC — это информация, которая не является официально доступной из открытых источников. Информация — это ценный актив компании, и ее правильное распределение имеет критическое значение для успеха организации. Ответственность за защиту такой информации несут все сотрудники и представители.

Служебная и конфиденциальная информация компании ENOC должна использоваться исключительно в деловых интересах компании и не подлежит раскрытию сотрудниками в процессе осуществления трудовых отношений или после их расторжения. Раскрытие конфиденциальной или служебной информации может серьезно навредить имиджу компании ENOC.



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ЗАЩИТА ДАННЫХ

Мы принимаем заблаговременные меры для обеспечения безопасности наших документов, компьютеров и прочих устройств передачи данных, содержащих конфиденциальную информацию.

Наши предприятия обязаны использовать информационные ресурсы компании ENOC для разрешенных и обоснованных деловых целей. Обмен информацией должен осуществляться только при наличии служебной необходимости.

Наши предприятия должны соблюдать политику «чистого стола» и хранить всю конфиденциальную информацию в защищенных местах. Предприятия также должны быть ознакомлены с соответствующими политиками в отношении информационных технологий компании ENOC и должны соблюдать данные политики. Пользователи ИТ систем должны соблюдать конфиденциальность всех паролей, при этом они несут ответственность за уведомление своего непосредственного руководителя, отдела информационных технологий Группы или отдела бизнес-этики и нормативно-правового соответствия о любых предполагаемых нарушениях правил безопасности.

Системы электронной почты не являются абсолютно безопасными и могут подвергаться попыткам перехвата информации, поэтому необходимо соблюдать осторожность при отправке или получении электронных писем из неизвестных источников.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Условия использования ИТ-ресурсов компании ENOC*



ОФИЦИАЛЬНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ

Все запросы от СМИ должны направляться в отдел внешних связей Группы.

Для нас важно предоставлять общественности точную и непротиворечивую информацию о нашей работе, когда это требуется.

Сотрудники не должны делать публичных заявлений по вопросам или проблемам, касающимся компании ENOC, если они не являются уполномоченными официальными представителями.

Все запросы, поступающие от СМИ и (или) аналогичных лиц, должны направляться старшему менеджеру Группы по внешним связям или менеджеру по связям с общественностью, который затем согласует надлежащий ответ с подразделениями или сотрудниками, имеющими отношение к вопросу.

Отдел по связям с общественностью совместно с соответствующим подразделением подготовит пресс-релиз или заявление для СМИ в соответствии с установленными корпоративными правилами и политиками и будет непосредственно взаимодействовать с заинтересованными средствами массовой информации.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Информационная политика
Группы*

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Мы приветствуем разумную активность наших сотрудников в социальных сетях для создания интереса к деятельности компании ENOC, если такая активность не подвергает риску репутацию компании и не нарушает Кодекса корпоративной этики.

На своих официальных страницах в социальных сетях мы предоставляем точную, правдивую и непротиворечивую информацию. Все запросы на публикации определенного контента, поступающие от наших предприятий и отделов, должны проходить через ответственного специалиста по работе с социальными сетями для обеспечения ясности в общении со всеми заинтересованными лицами. Отдел по работе с корпоративным брендом компании ENOC выступает в качестве консультанта для всех структурных подразделений на различных цифровых платформах.

Мы поощряем использование нашими сотрудниками социальных сетей для укрепления репутации компании ENOC с соблюдением принципов, предусмотренных опубликованными политиками и процедурами. Наши сотрудники должны соблюдать осторожность и не разглашать конфиденциальную или внутреннюю информацию в социальных сетях или через другие инструменты широкого распространения информации.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Информационная политика
Группы*

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ»

В1: Одна из местных газет обратилась ко мне и попросила предоставить ей общую информацию о компании ENOC. Могу ли я это сделать?

Все запросы, связанные со СМИ, должны направляться в отдел внешних связей Группы.

В2: Я использую свою личную страницу в социальной сети для обсуждения своей повседневной деятельности. Я написал пост о серьезных изменениях в моей организации, о которых пока не объявлено. Можно ли так делать?

Мы поощряем продвижение нашими сотрудниками позитивного образа компании ENOC в социальных сетях. Сотрудникам компании рекомендуется не раскрывать конфиденциальную информацию. Это противоречит информационной политике Группы и Кодексу корпоративной этики компании ENOC. Вам необходимо сообщить об этом в отдел внешних связей Группы для внесения корректировок.

В3: В рамках своих обязанностей я должен взаимодействовать с клиентами и отвечать на вопросы. Что я должен сделать, если клиент запросил определенную информацию, но я не уверен, могу ли я ее раскрыть?

В соответствии с политикой конфиденциальности компании ENOC вы несете ответственность за защиту конфиденциальной информации компании. Вам следует обратиться за указаниями к своему непосредственному руководителю и подразделениям, которых касается данный вопрос.

В4: Я взял часть работы на дом; могу ли я сохранить конфиденциальную информацию на внешнем USB-носителе и работать с ней дома на личном ноутбуке?

Наши сотрудники несут ответственность за обеспечение конфиденциальности информации компании ENOC. В таких случаях сотрудник должен использовать защищенную компьютерную сеть и не брать такую информацию домой.

В5: Мой руководитель просит меня раскрыть конфиденциальную информацию, касающуюся моего предыдущего работодателя, как я должен поступить?

Компания ENOC придерживается высочайших этических стандартов. Наши сотрудники обязаны действовать профессионально и этично и не раскрывать такую информацию.

05



ДОВЕРИЕ

/ ИМУЩЕСТВО КОМПАНИИ
/ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ И ИХ ЗАЩИТА
/ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ И
ТОВАРНЫЕ ЗНАКИ
/ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«ДОВЕРИЕ»

ИМУЩЕСТВО КОМПАНИИ

Все сотрудники несут ответственность за обеспечение сохранности имущества компании и должны сообщать о случаях его ненадлежащего использования.

Наши сотрудники должны обеспечивать сохранность имущества компании для обеспечения его рационального использования. Воровство, небрежность и расточительство прямо сказываются на прибыльности компании ENOC.

Все активы компании ENOC должны использоваться для правомерных корпоративных целей. О любых подозрениях о недобросовестных действиях или краже необходимо в кратчайшие сроки сообщить посредством предусмотренных средств связи, таких как горячая линия по этике.

Обязательство сотрудников по обеспечению сохранности активов компании ENOC также распространяется на служебную информацию компании.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Руководство по работе с персоналом (Политика корректирующих действий и руководящего участия)*

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ И ИХ ЗАЩИТА

Мы соблюдаем обязательство по защите персональных данных наших сотрудников и клиентов.

Персональная информация — это информация, которую можно использовать, чтобы однозначно установить личность человека, его местоположение или связаться с ним. Мы вправе использовать и раскрывать персональные данные наших сотрудников, предоставленные нам или полученные от третьих лиц, только если это разрешено или требуется в соответствии с законодательством ОАЭ.

Мы не вправе хранить персональные данные дольше, чем требуется, и обязаны периодически обновлять такие данные для обеспечения их точности и соответствия целям, для реализации которых они были получены изначально.

Персональные данные, полученные от клиентов, подлежат охране и использованию только теми способами, в отношении которых клиент выразил явное согласие. Информация клиентов используется в полном соответствии с нашими политиками.

В случае необходимости между предприятиями компании ENOC и третьими лицами заключаются Соглашения о неразглашении, подлежащие проверке юридическим отделом Группы.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Руководство по работе с персоналом (Защита персональных и иных данных в компании ENOC) и Политика безопасности в области информационных технологий*

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ И ТОВАРНЫЕ ЗНАКИ

Интеллектуальная собственность и товарные знаки включают компьютерные программы, научно-исследовательские работы, изобретения, технические отчеты и статьи, которые были разработаны сотрудниками в период их работы в компании ENOC и имеют коммерческую ценность.

Использование интеллектуальной собственности компании ENOC (если она не охраняется надлежащим образом) может негативно отразиться на конкурентных преимуществах компании ENOC и привести к серьезным последствиям. Наши предприятия должны обеспечивать защиту интересов компании ENOC от нарушений прав на объекты интеллектуальной собственности. Следует принимать меры во избежание нарушений патентов, не принадлежащих компании ENOC.

Товарные знаки компании ENOC и различных предприятий в ее составе являются ценными корпоративными активами, которыми необходимо надлежащим образом пользоваться и управлять. Данные активы являются уязвимыми, и для их защиты требуются взаимодействие и постоянные усилия в целях извлечения максимальной ценности из товарных знаков и предотвращения сокращения срока действия или стоимости товарных знаков.

Отдел внешних связей Группы и юридический отдел Группы являются корпоративными отделами, ответственными за осуществление регистрации товарных знаков продукции, товаров и услуг Группы компаний ENOC. Наши предприятия отвечают за доведение до сведения обоих

отделов своих планов в отношении новых логотипов и прочих знаков, регистрируемых до начала деятельности, связанной с использованием таких новых товарных знаков. Любое лицо, обнаружившее злоупотребление товарными знаками компании ENOC или их нарушение, должно незамедлительно сообщить в оба отдела для принятия надлежащих мер.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Информационная политика Группы и методические рекомендации (за дополнительными указаниями обращайтесь в юридический отдел Группы)*



ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «ДОВЕРИЕ»

В1: У меня есть корпоративная кредитная карта, и я случайно купил некоторую личную вещь с помощью такой карты. Могу ли я вернуть вещь и осуществить возврат денежных средств, никому об этом не сообщая?

Сотрудники несут ответственность за использование имущества компании в соответствующих служебных целях. В данном случае вам необходимо сообщить соответствующим лицам (непосредственному руководителю/в финансовый отдел) для получения консультации о том, как можно исправить ситуацию надлежащим образом.

В2: Я получил электронное письмо от своего друга, которое включает конфиденциальную информацию в отношении коммерческой тайны другой компании. Что мне следует делать?

Если вы обнаружили, что получили конфиденциальную информацию, которую не вправе просматривать и использовать, сообщите о данном случае в юридический отдел или отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.

В3: Мой друг — ИТ-специалист, он загрузил программное обеспечение на мой рабочий ноутбук, что помогло повысить эффективность моей работы, допустимо ли это?

Это недопустимо. ИТ-пользователи должны пользоваться только лицензионным и авторизованным программным обеспечением.

06



НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СООТВЕТСТВИЕ

/ УВЕДОМЛЕНИЕ О ПОДОЗРЕНИЯХ В СОВЕРШЕНИИ ПРОТИВОПРАВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

/ БОРЬБА С МОШЕННИЧЕСТВОМ

/ СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ

/ АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

/ ПРОВЕДЕНИЕ АУДИТОВ И РАССЛЕДОВАНИЙ

/ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СООТВЕТСТВИЕ»

УВЕДОМЛЕНИЕ О ПОДОЗРЕНИЯХ В СОВЕРШЕНИИ ПРОТИВОПРАВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Наши сотрудники имеют право сообщать о некорректном поведении, не опасаясь мести.

Уведомление о подозрениях в совершении противоправных действий актуально для всех организаций, поскольку каждая корпоративная структура сталкивается с риском совершения противоправных действий внутри компании. При возникновении такого риска совершение противоправных действий первыми обычно замечают или подозревают те, кто работает в самой организации или с ней.

Мы ожидаем, что наши сотрудники будут сообщать о подобных случаях, даже если это все лишь их опасения. Политика уведомления о подозрении в совершении противоправных действий предусматривает порядок регистрации и рассмотрения уведомлений о подозрении в совершении противоправных действий.

Цели политики:

/ Побуждение сотрудников сообщать о своих опасениях о неэтичных действиях и (или) правонарушениях, недобросовестном ведении бизнеса или некорректном поведении в организации на раннем этапе и надлежащим образом, чтобы можно было незамедлительно принять меры для решения проблемы.

/ Помощь в решении вопросов в рамках организации добросовестным и разумным образом.

/ Минимизация риска причинения вреда организации, который может быть нанесен при обходе сотрудниками механизмов и процедур внутреннего контроля, а также защита сотрудников от мести за сообщение о своих опасениях.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Политика по борьбе с мошенничеством, Устав Комитета по бизнес-этике и Политика уведомления о подозрении в совершении противоправных действий*

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ МОШЕННИЧЕСТВУ

Мы все несем ответственность за сообщение о случаях мошеннических действий.

Наши сотрудники упорно трудятся в целях использования и сохранения доступных им активов. Активы включают денежные средства, оборудование, технологии и информацию.

Все они имеют высокую ценность и должны охраняться и использоваться исключительно для достижения деловых целей компании ENOC. Все активы необходимо защищать от кражи, утраты или неправомерного использования. Каждый сотрудник несет ответственность за защиту активов компании ENOC.

Все случаи нарушений, сообщения о которых поступили в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия и касающиеся мошеннических действий, краж и прочих неправомерных действий, должны незамедлительно расследоваться, и, в соответствующих случаях, нарушители понесут наказание.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Политика по борьбе с мошенничеством; Устав Комитета по бизнес-этике и Политика уведомления о подозрении в совершении противоправных действий*

СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

Взятничество и коррупция запрещены и прямо противоречат Кодексу корпоративной этики компании ENOC.

Нашим предприятиям и сотрудникам запрещено брать взятки, предоставлять вознаграждения за упрощение формальностей, а также прямо или косвенно предлагать, обещать или разрешать предоставление ценностей в целях получения коммерческой выгоды. Наши предприятия и сотрудники могут понести ответственность за такие платежи.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Методические рекомендации (за дополнительными указаниями обращайтесь в юридический отдел Группы)*

АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Компания ENOC ведет честную конкурентную борьбу и поощряет здоровую конкуренцию на рынке.

Наши сотрудники не должны заключать договоренности для «ограничения торговли», что включает в себя разделение рынка и манипулирование им, ограничение производства или отказ в продаже продукции определенным клиентам либо отказ от закупки продукции у определенных поставщиков, а также неправомерное ограничение конкуренции.

Сотрудники компании ENOC обязаны соблюдать все применимые законы о защите конкуренции во всех юрисдикциях, в которых осуществляется деятельность компании. Соблюдение всех применимых антимонопольных законов и законов о защите конкуренции способствует здоровой конкуренции на рынке.

При возникновении подозрений о том, что какое-либо соглашение, обмен

информацией или действия могут вызвать вопросы с учетом применимых антимонопольных законов и законов о защите конкуренции, вы можете обратиться в юридический отдел Группы для получения дополнительной консультации.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочный документ: Методические рекомендации (за дополнительными указаниями обращайтесь в юридический отдел Группы)*

ПРОВЕДЕНИЕ АУДИТОВ И РАССЛЕДОВАНИЙ (ВНЕШНИХ, ВНУТРЕННИХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ)

Наши сотрудники должны содействовать проведению внешних, внутренних аудитов и аудитов со стороны государственных органов.

В соответствии с процедурами внутреннего контроля и требованиями к проведению аудита наши аудиторы проводят объективные и независимые проверки, учитывая высокие стандарты бизнес-этики, добросовестность и честное поведение, обязательные для организации и ее сотрудников.

Предоставление как внутренним, так и внешним аудиторам ложных или вводящих в заблуждение сведений совершенно недопустимо, поскольку все сотрудники несут ответственность за безоговорочное содействие аудиторам. Члены руководства или иные сотрудники не вправе вмешиваться в процесс аудита или препятствовать ему.

От всех наших сотрудников требуется полное сотрудничество при проведении соответствующих расследований со стороны государственных органов, при условии, что в случае такого расследования интересы компании ENOC надлежащим образом представляет ее юрисконсульт.

*Вам нужна дополнительная информация?
Справочные документы: Устав Комитета по бизнес-этике и Устав внутреннего аудита*

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ ДЛЯ РАЗДЕЛА «НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СООТВЕТСТВИЕ»

В1: Я заметил, что мой коллега не следует процедурам, чтобы за счет этого сэкономить время и сохранить клиентов. Что мне следует делать?

Добросовестно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или посредством обращения на горячую линию по этике.

В2: Мой коллега берёт взятки, но я боюсь сообщать об этом. Что мне следует сделать?

Если вам некомфортно сообщать о случае нарушения в рамках своей организации, вам необходимо незамедлительно сообщить о таком случае посредством обращения на горячую линию по этике. При добросовестном сообщении о некорректном поведении вам не следует опасаться мести. В случае мести со стороны вашего коллеги вам следует незамедлительно сообщить об этом в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.



ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КОДЕКСОМ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ КОМПАНИИ ENOC

Чтобы заручиться поддержкой каждого в соблюдении Кодекса, мы просим всех наших сотрудников подтвердить их понимание и строгое соблюдение Кодекса.

Все сотрудники должны ознакомиться с Кодексом и хорошо понимать изложенные в нём принципы, а также быть хорошо осведомлены о политиках, на которые ссылается Кодекс.

Если вы стали свидетелем несоблюдения Кодекса или имеете подозрения в этом отношении, то вы должны незамедлительно уведомить об этом вашего непосредственного руководителя или отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия.



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Все свои предложения и отзывы вы можете направить в отдел бизнес-этики и нормативно-правового соответствия с помощью следующих способов обращения:

Горячая линия компании «Драгон Ойл»

По горячей линии можно заявить о правонарушениях, жалобах, неэтичных / незаконных методах работы, каких-либо других нарушениях Кодекса или профессиональных норм.

ENOC Телефонные линии горячей линии по вопросам этики в стране

Объединенные Арабские Эмираты
800 ENOC Ethic (800 3662 38442)

Сингапур
1800 3662 222

Туркменистан
+993 654 0 999 2

Саудовская Аравия
800 8500874

Мировой
+971 43 782 024

ENOC Платформа для информирования о
нарушениях «Горячей линии по вопросам
этики»
enoc.speakup.ae

СПРАВОЧНАЯ СЛУЖБА ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

Сотрудники, которым требуются пояснения или у которых имеются вопросы по этике, могут направлять запросы по адресу электронной почты

Ethicsenquiry@enoc.com

Dragon Oil



№ стр. в Кодексе	Раздел Кодекса	Название подраздела	Действующая политика ENOC	Соответствующая действующая политика Dragon Oil
12	Применение Кодекса	Комитет по деловой этике	Устав Комитета по деловой этике	Устав Комитета по деловой этике
14	Применение Кодекса	Горячая линия по вопросам этики	Объединенные Арабские Эмираты 800-DRAGON или 04-305-3450 или www.safecall.co.uk/dragonoil	Вне ОАЭ +971-4-305-3450 или +44-191-516-7777 www.safecall.co.uk/dragonoil
14	Применение Кодекса	Недопущение мести	Политика в отношении уведомления о подозрении в совершении противоправных действий	Политика в отношении уведомления о подозрении в совершении противоправных действий
18	Люди	Справедливое отношение	Руководство по кадровой политике (Кодекс делового поведения и Коррективно-руководящая политика)	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
18	Люди	Терпимость	Руководство по кадровой политике (Кодекс делового поведения)	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
19	Люди	Алкоголь и наркотики	Руководство по кадровой политике (Политика в отношении алкоголя и наркотиков и Коррективно-руководящая политика)	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
19	Люди	Недопущение насилия на рабочем месте	Руководство по кадровой политике (Коррективно-руководящая политика)	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
20	Люди	Охрана труда, техника безопасности и охрана окружающей среды	Политика ENOC по вопросам ОТ, ТБ и ООС	Политика ENOC по вопросам ОТ, ТБ и ООС
24	Добропорядочность	Конфликт интересов	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов
24	Добропорядочность	Деловые знаки внимания, подарки и развлекательные мероприятия	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов
26	Добропорядочность	Прием на работу близких родственников	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов и Руководство по кадровой политике (Прием на работу)	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов и Справочник работника DOHL
26	Добропорядочность	Внешняя деятельность	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов и Руководство по кадровой политике (Трудовой договор)	Политика ENOC в отношении конфликтов интересов и Справочник работника DOHL (Трудовой договор)
30	Отношения с третьими лицами	Поставщики	Руководство по системам управления качеством и Кодекс делового поведения поставщиков ENOC	Кодекс делового поведения поставщиков ENOC и Политика заключения контрактов DO
28	Отношения с третьими лицами	Отбор поставщиков	Порядок закупок группы ENOC и Кодекс делового поведения поставщиков ENOC	Политика заключения контрактов DO, Политика закупок и Кодекс делового поведения поставщиков ENOC
31	Отношения с третьими лицами	Клиенты	Соответствующие договора и соглашения	Соответствующие договора и соглашения

№ стр. в Кодексе	Раздел Кодекса	Название подраздела	Действующая политика ENOC	Соответствующая действующая политика Dragon Oil
31	Отношения с третьими лицами	Деловые партнеры	Соответствующие договора и соглашения	Соответствующие договора и соглашения
34	Управление информацией	Управление данными	Политика ENOC в отношении хранения установленных законодательством и финансовых документов	Порядок контроля за документацией
34	Управление информацией	Корпоративная и конфиденциальная информация	Трудовой договор и Руководство по кадровой политике (Защита личных и корпоративных данных ENOC)	Справочник работника DOHL и трудовой договор DOHL
35	Управление информацией	Использование IT и безопасность	Условия использования IT-ресурсов ENOC	Политика информационной безопасности
37	Управление информацией	Публичные заявления	Политика группы ENOC по вопросам коммуникации	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
37	Управление информацией	Социальные сети	Политика группы ENOC по вопросам коммуникации	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
40	Доверие	Имущество компании	Руководство по кадровой политике (Коррективно-руководящая политика)	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения)
40	Доверие	Персональные данные и их защита	Трудовой договор и Руководство по кадровой политике (Защита личных и корпоративных данных ENOC) и Политика информационной безопасности	Справочник работника DOHL (Кодекс поведения), трудовой договор DOHL и Политика информационной безопасности
41	Доверие	Интеллектуальная собственность и торговые знаки	Политика группы ENOC по вопросам коммуникации (за дополнительной информацией обращаться в юридический отдел Группы)	Трудовой договор DOHL
44	Нормативно-правовое соответствие	Уведомление о подозрениях в совершении противоправных действий	Политика по противодействию мошенничеству, Устав Комитета по деловой этике и Политика ENOC в отношении уведомлений о подозрениях в совершении противоправных действий	Политика по противодействию мошенничеству, Устав Комитета по деловой этике и Политика в отношении уведомлений о подозрениях в совершении противоправных действий
44	Нормативно-правовое соответствие	Противодействие мошенничеству	Политика по противодействию мошенничеству, Устав Комитета по деловой этике и Политика ENOC в отношении уведомлений о подозрениях в совершении противоправных действий	Политика по противодействию мошенничеству, Устав Комитета по деловой этике и Политика в отношении уведомлений о подозрениях в совершении противоправных действий
44	Нормативно-правовое соответствие	Соблюдение законодательства по борьбе с коррупцией	Меморандум (за дополнительной информацией обращаться в юридический отдел Группы)	Политика по борьбе с коррупцией
45	Нормативно-правовое соответствие	Антимонopolное законодательство и конкуренция	Меморандум (за дополнительной информацией обращаться в юридический отдел Группы)	Соответствующие договора и соглашения
45	Нормативно-правовое соответствие	Аудиты и расследования (внешние, внутренние и правительственные)	Устав Комитета по деловой этике и Положение по внутреннему аудиту	Устав Комитета по деловой этике и Положение по внутреннему аудиту DO



اينوك
enoc

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ЭТИКЕ

800 ENOC ETHIC
(800 3662 38442)
enoc.speakup.ae