

# Порядок информирования о неподобающем поведении в AS Tallinna Vesi

1. Введение
2. Наша позиция
3. Наши принципы
4. Как информировать о подозрении в неподобающем поведении – обязанности работника
5. Что за этим последует – обязанности предприятия
6. В отношении кого действует Порядок?
7. Пересмотр Порядка

## Порядок информирования о неподобающем поведении

### 1. Введение

Настоящий порядок информирования о неподобающем поведении (далее – **Порядок**) и Кодекс деловой этики устанавливаются в AS Tallinna Vesi и в его дочернем предприятии OÜ Watercom (в настоящем документе в дальнейшем вместе они будут называться **AS Tallinna Vesi** или **Предприятие**) действующие нормы этики. Настоящий Порядок AS Tallinna Vesi и Кодекс деловой этики нужно рассматривать вместе, в качестве единого документа. Кодекс деловой этики AS Tallinna Vesi находится [здесь](#).

Как работники AS Tallinna Vesi мы гордимся тем, что при выполнении своей работы мы следуем высоким нормам этики. Соответствующие принципы приведены в Кодексе деловой этики, который описывает основы нашей коммерческой деятельности. Все работники AS Tallinna Vesi обязаны ознакомиться с этими принципами и знать их. От своих партнеров мы тоже ожидаем поведения, которое соответствует как высоким нормам этики, так и закону.

Следование принципам честности, справедливости и правомерности в коммерческой деятельности требует от работников как от индивидуумов определенных действий в ситуации, когда они в связи со своей работой видят, или им кажется, что они видят неподобающее поведение. Мы считаем важным, чтобы у всех наших работников и подрядчиков в случае подозрений в неподобающем поведении была бы возможность доверить информацию, которой они располагают, человеку, который может помочь в данной ситуации. В понимании настоящего Порядка «информирование о неподобающем поведении» означает следующее: работники, клиенты или деловые партнеры Предприятия информируют о возникших подозрениях в неподобающем поведении, противоправных действиях, бездействии, любом нарушении или проступке (далее – **неподобающее поведение**) работников или правления AS Tallinna Vesi (далее – **работники**). При этом у сообщившего о неподобающем поведении лица нет причин бояться преследований, дискриминации, неблагоприятных последствий или увольнения.

### 2. Наша позиция

Цель AS Tallinna Vesi заключается в том, чтобы быть лучшим поставщиком услуг водоснабжения и канализации как в Эстонии, так и в странах Балтии. Во имя достижения своих коммерческих целей Предприятие ни в коем случае не согласно поступаться своими этическими воззрениями.

Даже в самых первоклассных организациях у индивидуумов может возникнуть соблазн перейти границу дозволенного. Для того чтобы предприятие AS Tallinna Vesi могло поддерживать и улучшать свою репутацию носителя высоких профессиональных норм поведения, крайне важно, чтобы наши работники в данном контексте осознавали активную роль каждого и информировали о подозрениях в неподобающем поведении, если они вдруг возникнут.

Настоящий Порядок дает обзор того, как мы мотивируем своих работников информировать о подобных подозрениях.

### 3. Наши принципы

## Порядок информирования о неподобающем поведении

Неподобающее поведение, которое стало известно работнику или которое он подозревает, которое могло произойти или происходит, и в отношении которого применяется настоящий Порядок, означает следующее:

- Финансовое или бухгалтерское мошенничество, коррупция, взятка или иное неподобающее поведение в финансовой области;
- Недостаточный внутренний контроль на Предприятии, крупные недочеты аудита и бухгалтерии, которые могут иметь значительное или заметное влияние на финансовые результаты предприятия;
- Конфликт интересов или неэтичное поведение, отсутствие профессиональных навыков или старательности, например, покупка у принадлежащего родственнику предприятия или сотрудничество с предприятием, акционером которого человек является, или подделка данных для достижения коммерческих целей;
- Злоупотребление внутренней информацией при торговле акциями AS Tallinna Vesi или какого-либо иного предприятия;
- Злоупотребление конфиденциальной и чувствительной коммерческой информацией;
- Непредоставление подлежащей к предоставлению информации внутри организации, регуляторным органам Предприятия или другим компетентным учреждениям, либо уничтожение соответствующих документов;
- Любое преступление или невыполнение правомерных обязательств со стороны Предприятия;
- Нарушение условий выданных Предприятию разрешений или лицензий;
- Подвержение опасности или нанесение ущерба гигиене и безопасности труда в отношении кого-либо;
- Непредоставление информации о ситуации, в которой выяснилось, что наша деятельность нанесла ущерб или могла нанести ущерб окружающей среде в виде загрязнения или каким-либо иным способом;
- Неследование порядкам, процедурам, внутренним правилам или Кодексу деловой этики.
- Целенаправленное сокрытие информации, связанной со всеми приведенными выше темами.
- Иные серьезные подозрения.

### **4. Как информировать о подозрении в неподобающем поведении – обязанности работника**

Работнику необходимо сообщить о своих подозрениях, и чем раньше он это сделает, тем лучше. Все ситуации, о которых проинформирует работник, будут расследованы, и к ним отнесутся серьезно и дискретно.

## Порядок информирования о неподобающем поведении

В первую очередь работник должен рассказать о подозрениях своему непосредственному руководителю или работнику отдела персонала. Мы понимаем, что это чувствительный вопрос, поэтому мы обеспечиваем полную конфиденциальность всем сообщившим о подозрениях людям и не оглашаем их личности. В том случае, если за расследованием ситуации последует делопроизводство, то для предприятия следующих шагов может потребоваться помощь сообщившего о подозрении человека, и его могут попросить дать показания в качестве свидетеля. В случае согласия сообщившего о подозрении дать показания, ему будет предложена консультация и поддержка.

Если по мнению работника беседа с непосредственным руководителем или с работником отдела персонала не является уместной, то у него есть возможность позвонить на конфиденциальный номер информирования о неподобающем поведении +3727868602, который работает круглосуточно, 7 дней в неделю.

Звонки записываются, и ими занимается независимая сторона Ernst&Young, следуя крайне высоким требованиям конфиденциальности.

Помимо вышесказанного, можно заполнить соответствующую форму и отправить ее по интернету [здесь](#) или послать электронное письмо на адрес [astv@vihja.ee](mailto:astv@vihja.ee). При заполнении и предоставлении формы конфиденциальность заявителя тоже обеспечена, и IP-адрес не сохраняется. Поэтому работник может быть уверен в том, что его личность не будет установлена. Информация отправляется напрямую независимой стороне Ernst&Young, которая рассматривает ее и предпринимает необходимые шаги.

По желанию заявителя Ernst&Young сохраняет его анонимность, а в AS Tallinna Vesi отправляется информация о подозрении на неподобающее поведение, чтобы Предприятие смогло при необходимости предпринять действия.

Для того чтобы расследование было максимально результативным, важна точность предоставляемой информации: где и когда произошло этот случай, его описание, связанные с ним лица (имена, должности), как заявитель узнал об этом случае, есть ли доказательства и/или свидетели произошедшего.

Все подозрения, о которых сообщили непосредственному руководителю или работнику отдела персонала, посредством электронной почты или по телефону, будут расследованы. Если работник сообщит о неподобающем поведении, следуя предусмотренной для этого процедуре, то мы сделаем все возможное, чтобы защитить заявителя от возможного оказания давления. В случае, если заявитель сам является участником ситуации неподобающего поведения, то предприятие AS Tallinna Vesi не может обещать, что не предпримет против заявителя никаких шагов, но оно обязательно учтет то обстоятельство, что он проинформировал о происшествии.

Предприятие AS Tallinna Vesi понимает, что принять решение сообщить о неподобающем решении нелегко. Если заявитель взвесил информацию и считает, что для его подозрений имеются основания, то ему нечего бояться, потому что информированием он выполняет свое обязательство как перед работодателем, коллегами, так и перед клиентами Предприятия.

Предприятие AS Tallinna Vesi не допустит домогательств или преследований заявителя (в том числе и неофициальных) и предпримет шаги для защиты заявителя, если заявитель проинформировал о своих подозрениях из добросовестных побуждений. Подобные попытки Предприятие будет рассматривать как серьезное нарушение трудового договора, которым будут заниматься в соответствии с соответствующими правилами и процедурами.

## Порядок информирования о неподобающем поведении

Также предприятие AS Tallinna Vesi не допускает обвинений, сделанных на ничтожных основаниях, злонамеренно и/или с целью приобретения личной выгоды. В таких случаях предприятие AS Tallinna Vesi будет предпринимать соответствующие шаги.

### 5. Что за этим последует – обязанности предприятия

Если о подозрении заявлено посредством приведенных выше каналов, то документируется основание для подозрения и принимается решение по части дальнейших шагов, а также на предприятии информируются соответствующие руководители – например, руководитель отдела персонала, руководитель юридической службы, правление или председатель комитета аудита (в случае подозрения, касающегося членов правления).

Все заявители о неподобающем поведении, которые не ходатайствовали об анонимности, будут проинформированы о результатах расследования сразу, как только это будет целесообразным.

### 6. В отношении кого действует порядок?

Порядок действует в отношении всех работников Предприятия – работающих как на основании постоянного, так и на основании временного договора, а также в отношении подрядчиков.

### 7. Пересмотр порядка

Все предоставленные подозрения отправляются на рассмотрение в комитет аудита предприятия. Каждый год комитет аудита рассматривает Порядок и оценивает его эффективность на предприятии.

По окончании экономического года члены высшего руководства обязаны подписать документ, в котором подтверждают, что по их информации их подчиненные выполнили порядок информирования о неподобающем поведении и были честными во всех своих поступках.