



## ГЕНЕРАЦИЯ ТЕПЛА

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ (ООО «ГЕНЕРАЦИЯ ТЕПЛА»)

### ПРИКАЗ

12.01.2017

№ 15

О введении в действие  
«Кодекса корпоративной этики»

В целях определения единых ценностей, принципов и правил этичного поведения

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие «Кодекс корпоративной этики ООО «Генерация тепла» (далее – Кодекс) (Приложение 1 к настоящему приказу);
2. Заместителю директора, руководителям структурных подразделений организовать и обеспечить:
  - 2.1. Ознакомление подчиненного персонала с вводимым в Кодексом под роспись.
  - 2.2. Предоставление в дирекцию по персоналу филиала ООО «ЕвроСибЭнерго-распределенная генерация» «Нижегородский» листов ознакомления.
3. Считать утратившим силу приказ от 01.12.2017 №159.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Голяков

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
ООО «ГЕНЕРАЦИЯ ТЕПЛА»**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Основные понятия.....	3
3. Этические ценности .....	3
4. Основные этические принципы Группы.....	4
5. Отношения с Работниками .....	5
6. Отношения со сторонними организациями и клиентами .....	5
7. Отношения с органами государственной власти.....	6
8. Охрана здоровья, безопасность и охрана окружающей среды .....	7
9. Эффективность, контроль и отчетность.....	8
10. Конфликт интересов .....	8
11. Соблюдение конфиденциальности.....	10
12. Соблюдение положений Кодекса. Горячая линия .....	11

## 1. Общие положения

Настоящий кодекс корпоративной этики (далее – «Кодекс») представляет собой заявление ООО «Генерация тепла» и компаний Группы ЭН+ (далее – «Компания» и «Группа», соответственно) о приверженности высоким этическим стандартам, а также декларацию нетерпимости к любым проявлениям неэтичного поведения.

Кодекс определяет единые ценности, принципы и правила этичного поведения для Группы, всех ее Работников, а также членов Совета директоров, которые берут на себя обязательство их уважать, выполнять и учитывать в своей повседневной деятельности.

Целями Кодекса также являются:

- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- повышение и сохранение доверия к Группе со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка;
- предотвращение потенциальных рисков, нарушений и конфликтных ситуаций, поощрение этичного поведения.

Положения Кодекса применяются во всех компаниях Группы.

## 2. Основные понятия

**Руководитель** – Генеральный директор (единоличный исполнительный орган); заместитель Генерального директора (единоличного исполнительного органа), член правления/Совета директоров; руководитель департамента/управления/другого подразделения (службы) Компании или любой иной компании Группы, а также лица, исполняющие их обязанности.

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Компанией или любой иной компанией Группы.

**Родственники** – супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры

**Конфликт интересов** – любые обстоятельства или ситуация, при которых личная (прямая или косвенная, включая материальную или любую иную) заинтересованность Работника и/или связанных с ним третьих лиц препятствует или может препятствовать надлежащему исполнению Работником своих должностных или трудовых обязанностей в интересах Группы, включая, где применимо, любые такие обстоятельства или ситуации, описанные в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**Конфиденциальная информация** – информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ.

## 3. Этические ценности

В Группе мы особо ценим:

- **уважение личных прав и интересов** наших Работников, требований клиентов и условий сотрудничества, выдвигаемых нашими деловыми партнерами и обществом;

- **ответственность**, означающую готовность брать на себя ответственность за последствия своих решений, а также иметь мужество противостоять тому, что неприемлемо;
- **доверие**, которое позволяет нам делегировать полномочия и ответственность за решения и способы их исполнения;
- **честность и открытость** в отношениях и в предоставлении любой информации, необходимой для нашей работы, а также готовность поддерживать атмосферу, в которой все сотрудники не боятся открыто обращаться с вопросами и проблемами и сами открыты для конструктивной критики;
- **эффективность** как устойчивое достижение максимально возможных результатов во всем, что мы делаем;
- **справедливость и беспристрастность**, предполагающие оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и предоставляющую равные права для профессионального роста;
- **заботу**, проявляемую в нашем стремлении защищать людей от любого вреда или угрозы их жизни и здоровью и охранять окружающую среду;
- **постоянное развитие**, которое означает, что каждый из нас развивается сам и помогает развиваться коллегам.

Соблюдение наших ценностей позволяет нам поддерживать и развивать корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех наших деловых устремлениях.

Наши ценности находят свое отражение в наших успехах. Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы расцениваем наши ценности как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

#### 4. Основные этические принципы Группы

Для реализации своих этических ценностей Группа разработала и соблюдает этические принципы, включающие в себя следующие основные области:

- отношения с Работниками;
- отношения со сторонними организациями и клиентами;
- отношения с органами государственной власти;
- охрана здоровья, безопасность и охрана окружающей среды;
- эффективность, контроль и отчетность;
- Конфликт интересов.

Система исполнения Кодекса опирается на этическое лидерство Руководителей. Своим поведением они должны поддерживать и развивать корпоративную культуру и показывать пример этичного поведения.

## **5. Отношения с Работниками**

В отношениях с Работниками компании Группы, соблюдают все требования трудового законодательства и условия трудового договора, уважают личную свободу и права человека, предоставляют каждому равные возможности и не допускают дискриминации в сфере труда, равно как и не применяют детский труд.

Компании Группы, соблюдают конфиденциальность и обеспечивают гарантии защиты персональных данных Работников.

Работники:

- должны сообщать Руководителю об участии в управлении любыми организациями, за исключением случаев, когда это поручено Руководителем;
- должны добросовестно и ответственно подходить к исполнению своих трудовых обязанностей;
- должны действовать исключительно в интересах Группы и избегать любого Конфликта интересов<sup>1</sup>;
- должны соблюдать обязательства перед Группой и другими Работниками;
- не должны принимать от сторонних организаций подарки, услуги и развлечения, которые могут быть истолкованы как взятка<sup>2</sup>;
- не вправе участвовать в кампаниях и акциях, распространять недостоверные сведения, которые могут нанести ущерб репутации Группы, ее Работникам и/или нанести любой другой ущерб.

Компании Группы:

- не допускают любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей;
- создают условия для профессионального развития Работников; профессиональное развитие нацелено на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей;
- всегда выполняют свои обязательства перед Работниками;
- приветствуют инициативу и лидерство Работников на всех уровнях.

## **6. Отношения со сторонними организациями и клиентами**

Группа нацелена на построение взаимовыгодных отношений со сторонними организациями и клиентами на принципах партнерства и взаимного уважения.

---

<sup>1</sup> Стандарты и порядок действий Работников, в связи с возможным или имеющимся конфликтом интересов, включая порядок уведомления и урегулирования конфликта интересов, изложены в Политике в отношении конфликта интересов.

<sup>2</sup> Ключевые принципы, процедуры и конкретные меры, направленные на противодействие коррупции и обеспечение соблюдения требований антикоррупционных законов, установлены в Антикоррупционной политике Группы.

Компании Группы:

- всегда выполняют свои обязательства и ожидают выполнения обязательств от своих деловых партнеров;
- ориентируются на потребности клиентов и ожидания деловых партнеров и стремятся гарантировать высокое качество своей продукции и услуг;
- стремятся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считают, что отношения с деловыми партнерами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для успеха;
- обязуются в полной мере соблюдать законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией доходов, полученных преступным путем, и финансированием терроризма;
- ведут бизнес с теми клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую деловую репутацию и занимаются законной предпринимательской деятельностью, чьи финансовые средства происходят из законных источников. Устанавливая отношения с новым деловым партнером, проводят соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям;
- ни в какой форме не принимают и не производят незаконные выплаты и не применяют неэтичные или несправедливые способы воздействия на своих деловых партнеров или конкурентов;
- предполагают, что их деловые партнеры также поддерживают высокие стандарты этики. Агенты, представители и консультанты компаний, входящих в Группу, должны вести свою деятельность в соответствии с этическими ценностями и принципами Группы.

В Группе проводится политика полной нетерпимости к взяточничеству и коррупции, к которым также относятся и стимулирующие (ускоряющие) платежи за упрощение формальностей.

Группа не использует коррупционные платежи и не содействует легализации доходов, полученных преступным путем, для того, чтобы получить или сохранить преимущества для компаний Группы, или с какой-либо другой целью. Такие действия категорически запрещены.

За подобные нарушения на Работника могут быть наложены меры дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения), а также к нему могут быть предъявлены судебные иски. Работники всегда имеют возможность сообщить о ставших им известных случаях коррупции или взяточничества своему непосредственному руководителю или на горячую линию в области соблюдения профессиональной этики и противодействия недобросовестным действиям.

## **7. Отношения с органами государственной власти**

Группа стремится к построению и поддержанию устойчивых официальных взаимоотношений с государственными органами и государственными служащими на законной основе.

Компании Группы:

- не предпринимают никаких попыток незаконным способом повлиять на решения государственных органов или государственных служащих;
- следуют всем законам и требованиям, применимым к их деятельности, и остаются верными как букве, так и духу законов;
- своевременно и полностью платят налоги;
- не поддерживают какие-либо политические партии и движения. Тем не менее, в Группе признается право Работников на участие в качестве частных лиц в политической деятельности, если это не вредит репутации Группы и если при этом Работники не используют активы компаний Группы, для продвижения своих политических взглядов и удовлетворения амбиций. Работники не должны представлять свои личные политические взгляды как взгляды Группы или любой из компаний Группы;
- предоставляют полные и достоверные данные о своей деятельности и готовы предоставлять расшифровку всех показателей своей деятельности. Никто из Работников никогда не будет даже рассматривать возможности намеренного неверного предоставления фактов или искажения информации.

#### **8. Охрана здоровья, безопасность и охрана окружающей среды**

Группа ценит жизнь человека и его здоровье выше экономических результатов и производственных достижений.

Обеспечение условий труда, безопасных для жизни, здоровья Работников и окружающей среды – прямая ответственность Руководителей на всех уровнях управления.

Все Работники несут ответственность за выполнение требований безопасности, охраны здоровья и окружающей среды во всех сферах деятельности Группы.

Компании Группы:

- делают все необходимое, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий, стремятся к полному соблюдению всех официально принятых экологических норм и требований и в полной мере осознают необходимость развития производства, безопасного для окружающей среды;
- поддерживают поведение, способствующее улучшению здоровья Работников и их Родственников;
- постоянно развивают образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих деятельности компаний, входящих в Группу;
- стремятся к применению ресурсосберегающих технологий, развивают и совершенствуют системы безопасности труда и экологии.

Любой Работник, выполняющий работы от имени компании Группы, должен:

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья других людей;



- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье и за жизнь и здоровье других людей, личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег и подрядчиков на работе, а также родных и близких в быту;
- соблюдать все стандарты и нормы безопасности, охраны здоровья и окружающей среды, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия для окружающей среды отступления от установленных процедур повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

### **9. Эффективность, контроль и отчетность**

Группа стремится к оптимальному использованию имеющихся в ее распоряжении ресурсов, а также анализирует риски, связанные с ее деятельностью, и управляет такими рисками для достижения целей, поставленных перед ней акционерами.

Группа достигнет своих целей только при условии, что каждый Работник – от генерального директора до рабочего – будет трудиться эффективно, поэтому:

- каждый Работник ставит перед собой амбициозные цели и делает все, чтобы минимизировать риски, которые не позволяют их достичь;
- каждому Работнику необходимо отчетливо понимать свои цели и их взаимосвязь с целями своего подразделения и всей Группы;
- все Работники всегда готовы к переменам и новым требованиям внешней среды и используют все возможности для оптимизации вовлекаемых ресурсов;
- выбор поставщиков и подрядчиков всегда строится на интересах Группы, без каких-либо предубеждений;
- все Работники Группы стараются совершенствовать процессы и методы работы, стараются бороться с необоснованной бюрократией, повышая производительность и эффективность.

Группа придерживается принципа прозрачности и высоких стандартов планирования, контроля и отчетности и стремится к обеспечению сохранности своих активов, включая деловую информацию.

### **10. Конфликт интересов**

Противоречие между личной заинтересованностью Работника и интересами Группы может привести к причинению сотрудником финансового или иного ущерба Группе в результате совершения им умышленных действий либо по неосторожности. В целях эффективного предотвращения и разрешения Конфликта интересов, Группа руководствуется Политикой в отношении конфликта интересов, которая содержит подробные требования, стандарты и процедуры в этой области.

Все Работники, исполняя свои должностные обязанности, должны действовать в интересах Группы и избегать любых Конфликтов интересов. Указанные требования

распространяются как на членов Совета директоров и Работников Группы, так и на их Родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с Конфликтом интересов.

Работник обязуется не использовать внутренние ресурсы Группы (финансовые, управленческие, информационные и иные) для реализации личной заинтересованности, создающей риск Конфликта интересов.

Выявление Конфликта интересов и адекватное реагирование на него является важным условием обеспечения защиты интересов Группы и ее деловых партнеров.

В связи с этим, Группа декларирует следующие ожидания от Работников:

- Работники будут вести дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками и другими деловыми партнерами Группы, основываясь исключительно на интересах Группы и ее акционеров, без протекции или предпочтения третьим сторонам, в основе которых лежали бы личные интересы Работников;
- ни один из Работников не будет прибегать прямо или косвенно к какому-либо личному займу или услуге от любых физических или юридических лиц, имеющих прямые отношения с Группой или стремящихся к таким отношениям. Это не распространяется на организации, предлагающие подобные займы или услуги в ходе своей обычной деятельности;
- кандидаты в Работники без промедления сообщают о любых Конфликтах интересов при приеме на работу, а Работники – своим Руководителям в процессе исполнения должностных обязанностей;
- Работники не будут принимать какую-либо выгоду, связанную с их деятельностью в Группе, от любых третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоду в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Группы;
- когда Конфликта интересов избежать невозможно, Работники будут сообщать о данном конфликте интересов своим Руководителям и в дальнейшем не участвовать в принятии решений по этому вопросу;

Все Работники не вправе использовать инсайдерскую информацию для совершения сделок в личных целях либо в интересах третьих сторон.

Все Работники должны избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений в рамках их деятельности.

В отношении членов Совета директоров Группа декларирует ожидания, аналогичные указанным выше. Если Конфликт интересов возникает или может возникнуть у члена Совета директоров, он должен незамедлительно проинформировать председателя Совета директоров. Члены Совета директоров должны отказываться от обсуждения или принятия решений по любому вопросу, оказывающему влияние на их личные, деловые или профессиональные интересы. В случае возникновения конфликта, который не может быть разрешен, член Совета директоров должен покинуть свой пост. При этом он сохраняет свою должность в компании Группы, в случае, если у него заключен трудовой договор с компанией Группы и отсутствует Конфликт интересов в рамках выполняемого им функционала как Работника.

Требования о недопустимости Конфликта интересов распространяются как на членов Совета директоров и Работников Группы, так и на их Родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с Конфликтом интересов.

### **11. Соблюдение конфиденциальности**

Защита Конфиденциальной информации является одним из необходимых условий поддержания стабильности деятельности Группы. Разглашение Конфиденциальной информации может нанести ущерб Группе.

Все Работники Группы не вправе разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, или использовать такую информацию, включая инсайдерскую информацию, в личных целях либо в интересах третьих сторон.

Для сохранения конфиденциальности информации Группа ожидает соблюдения следующих требований:

- использование Конфиденциальной информации допускается только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя;
- раскрытие информации по различным направлениям деятельности Группы для инвесторов и государственных органов в порядке, предусмотренном законодательством страны местонахождения соответствующей компании, входящей в Группу, уставом и внутренними документами Группы;
- обеспечение уважительного отношения к сведениям, предоставленным в распоряжение Группы третьей стороной, неукоснительное соблюдение российского и международного законодательства в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав;
- сохранение конфиденциальности служебной информации о Работниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- ограничение круга лиц, имеющих право общаться от имени Группы со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности Группы вправе обнародовать только уполномоченные на это лица;
- возложение на Работников персональной ответственности за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Группе, её деятельности и планах.

Группа оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения ее Работником информации, относящейся к коммерческой тайне, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством страны местонахождения соответствующей компании Группы.

## 12. Соблюдение положений Кодекса. Горячая линия

Положения Кодекса распространяются на всех Работников Группы, которые берут на себя обязательство руководствоваться ими в своей работе независимо от должности и статуса.

Для обеспечения эффективного функционирования данного Кодекса в Группе Компанией назначается, а в каждой другой компании Группы может быть назначен, уполномоченный по этике, являющийся работником соответствующей компании Группы, назначенным на данную должность внутренним приказом («Уполномоченный по этике»).

Уполномоченный по этике наряду с выполнением своих функциональных обязанностей по совместительству выполняет ряд ниже перечисленных функций:

- разъяснение (представление) Кодекса сотрудникам;
- подготовка предложений по пересмотру и дополнениям Кодекса;
- разрешение внутренних конфликтов, связанных с нарушением положений Кодекса;
- разрешение иных вопросов, подпадающих под действие Кодекса.

При приеме на работу в Группу Работники должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и пройти обучающие курсы по его применению в повседневной работе.

Работник может обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю или локальному Уполномоченному по этике в случаях, если Работник НЕ УВЕРЕН:

в этичности своих действий или решений;

в этичности действий или решений своих коллег, непосредственных руководителей или Руководителей;

в соответствии своих действий или решений этическим ценностям и принципам Группы.

Работник может также обратиться к Уполномоченному по этике Группы посредством горячей линии:

**Тел. 8 800 234 5640 (ВСЕ ЗВОНКИ БЕСПЛАТНЫЕ)**

**E-mail: [signal@enplus.ru](mailto:signal@enplus.ru)**

Для решения спорных вопросов, осуществления контроля соблюдения принципов и правил корпоративной этики, положений Кодекса, рассмотрения и выработки рекомендаций по устранению конфликтных ситуаций в каждой компании Группы, может создаваться комитет по этике («Комитет по этике»). Количественный и персональный состав Комитета по этике определяется генеральным директором каждой компании Группы, из числа сотрудников данной компании.

Группа гарантирует Работникам анонимность и ненаказуемость любого обращения. Любое преследование Работника, который заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

Каждый, кто обратился к Уполномоченному по этике и оставил контакты для связи, будет своевременно проинформирован о решении по поводу своего обращения. Установление наличия в поступках Работника действий, признанных несоблюдением им одного или нескольких положений Кодекса, может привести к утрате положительной репутации и доверия со стороны Группы, а также являться основанием для сомнений в его лояльности Группе.

Нелояльное поведение, выражающееся в несоблюдении требований Кодекса, учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Указанные меры не заменяют административную, уголовную и гражданскую ответственность, которую несет Работник, если нарушение положений Кодекса совпадает с нарушениями действующего законодательства страны местонахождения соответствующей компании Группы.