



**Публичное акционерное общество
«ТНС энерго Нижний Новгород»
(ПАО «ТНС энерго НН»)**

УТВЕРЖДЕНО

Первичной профсоюзной организацией
ПАО «ТНС энерго» Нижегородской областной
организации общественной организации
«Всероссийский Электропрофсоюз»
Протокол № 1 от «26» июня 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета директоров
ПАО «ТНС энерго НН»
Протокол № 2/365 от 26.06.2019 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
И ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ
в ПАО «ТНС энерго НН»
(новая редакция)**

Нижний Новгород
2019 год

1. Введение

1.1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения в ПАО «ТНС энерго НН» (далее – Кодекс) определяет основные этические принципы, нормы и правила профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения в ПАО «ТНС энерго НН» (далее – Общество), в том числе принцип непринятия коррупции, устанавливает основные требования к органам управления и работникам Общества по соблюдению норм этического корпоративного поведения и антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе общепризнанных международных антикоррупционных стандартов.

1.2. Целями настоящего Кодекса является обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения и репутации Общества, признающей наивысшие морально-этические ценности и формирование антикоррупционного сознания Общества, а также правовые основы профилактики коррупции в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства.

1.3. Кодекс призван способствовать:

- достижению цели Общества по содействию создания инновационного и эффективного сектора, соответствующего потребностям экономики в энергоресурсах и повышению качества жизни населения во всех районах г.Нижнего Новгорода и Нижегородской области присутствия структурных подразделений Общества за счет готовности удовлетворить текущие и перспективные потребности потребителей в электроснабжении на основе применения передовых технологий энергосбытовой деятельности;

- развитию существующих и разработке новых услуг и тарифных предложений для обеспечения электроснабжения населения по доступным ценам;

- формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;

- укреплению авторитета Общества, доверия акционеров, деловых партнеров, потребителей электрической энергии и других заинтересованных лиц к Обществу;

- развитию открытых и доверительных отношений Общества и управляющей компании ПАО ГК «ТНС энерго» (далее – УК);

- повышению эффективности выполнения органами управления и работниками Общества своих должностных обязанностей и функций;

- сохранению и преумножению технической и информационно-технологической инфраструктуры Общества на основе передовых разработок, технологий и подходов, производственного и научного потенциала Общества.

1.4. Положения настоящего Кодекса должны следовать все органы управления и работники Общества, постоянно, не только в рабочее время, но и во время нерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества и УК, или если они воспринимаются третьими лицами в качестве представителей Общества и УК. Органы управления и работники Общества должны принимать все меры с целью недопущения ситуаций или действий, способных нанести вред репутации Обществу и УК.

1.5. Положения Кодекса корпоративной этики являются основополагающими для всех структурных подразделений Общества.

1.6. Положения Кодекса в части обеспечения соблюдения требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» носят обязательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.7. Кодекс разработан во исполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с которыми организации независимо от форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, обязаны принять кодекс этики и служебного поведения работников, Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, Кодекса корпоративного управления, Устава ПАО «ТНС энерго НН», Кодекса корпоративной этики и должностного поведения в ПАО ГК «ТНС энерго», иных локальных нормативных актов Общества, а также общепризнанных нравственных принципов и норм Российской Федерации и государства.

2. Корпоративные принципы

Общество поддерживает высокую корпоративную культуру.

Все корпоративные принципы являются одинаково значимыми для Общества, ни один из них не может расцениваться в качестве приоритетного.

Общество при принятии решений обязуется руководствоваться всеми нижеуказанными принципами в равной мере.

Основополагающими корпоративными принципами и ценностями Общества являются:

2.1. Инновационное развитие и модернизация.

2.1.1. Общество нацелено на применение имеющегося многообразия опыта и уделяет большое значение внедрению передовых технологий, методов и стандартов; повышению энергоэффективности, качества и своевременности обслуживания потребителей электрической энергии при одновременном снижении затрат стоимости услуг.

2.1.2. Одним из главных стремлений Общества выступает занятие лидирующих позиций в области эффективности управления активами с направленностью на внедрение инноваций и повышение энергоэффективности с целью создания корпоративной площадки для реализации государственной политики на рынке обеспечения потребителей электроэнергией.

2.2. Информационная открытость.

2.2.1. Общество, являющееся крупной публичной компанией, осознает необходимость своевременного информирования акционеров, деловых партнеров и потребителей электрической энергии в отношении корпоративных действий, событий и результатов деятельности Общества. В основе информационной открытости заложен

принцип полноценности и равнодоступности информации, в соответствии с которым ее получатели должны иметь неограниченный доступ.

2.3. Социальная ответственность.

2.3.1. Общество, являющееся социально ориентированной компанией, осознает высокий уровень ответственности перед всеми заинтересованными сторонами в районах присутствия г.Нижнего Новгорода и Нижегородской области осуществления деятельности Общества.

2.3.2. Общество реализует целостную систему социально-ответственной бизнес-структуры в вопросах занятости, охраны труда и здоровья сотрудников, улучшения качества жизни населения в районах присутствия г.Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

2.4. Человеческий ресурс. Ключевым ресурсом деятельности Общества являются его работники, благодаря которым они создают, сохраняют и преумножают стоимость и авторитет в течение длительного срока. Достижение целей деятельности Общества в значительной степени зависит от реализации следующих ценностей:

профессионализм – своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации трудовой деятельности, повышении качества и эффективности реализации поставленных Обществом задач.

Общество руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

В Обществе поддерживается наставничество как система передачи знаний, навыков и накопленного опыта в профессиональной среде, устоявшихся в Обществе корпоративных традиций и ценностей новым работникам, а также профессиональное обучение и повышение квалификации специалистов.

2.5. Эффективность. Общество признает свои обязанности перед акционерами, деловыми партнерами, потребителями электрической энергии, в связи с чем эффективность их деятельности является базовой ценностью.

Общество стремится к повышению прибыльности, обеспечивает рациональное расходование, защиту, сохранение и преумножение активов.

Общество обеспечивает командный подход, конструктивное решение возникающих вопросов для достижения поставленных целей. Командный подход работников Общества способствует реализации их целей и задач.

2.6. Нравственность. В основе осуществления Обществом своей деятельности лежат такие категории, как уважение, порядочность, честность и справедливость, являющиеся залогом успешного ведения бизнеса.

2.7. Непринятие коррупции. Общество привержено принципу непринятия коррупции в любых ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности.

Данный принцип означает запрет для органов управления и работников Общества совершать и/или участвовать в коррупционных и иных правонарушениях в своих интересах или от имени Общества и УК, а также их обязанность воздерживаться

от поведения, которое может быть истолковано как коррупционное или иное правонарушение.

В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий работниками и органами управления Общества.

2.8. Имидж. Общество поддерживает корпоративный имидж, который складывается в том числе из поведения и внешнего вида его работников. Каждый работник должен соблюдать деловой этикет.

Не допускаются публичные высказывания, некорпоративные суждения и оценка в отношении деятельности органов управления и работников Общества, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Общества и УК.

3. Этика поведения руководителей

При исполнении своих обязанностей руководители Общества должны:

- неукоснительно, добросовестно, ответственно соблюдать принципы деловой и корпоративной этики, антикоррупционного законодательства, исходить из интересов Общества, УК и потребителей электрической энергии;
- своим поведением на практике подавать пример этического корпоративного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов Общества, в том числе настоящего Кодекса;
- принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

4. Профилактика и предупреждение коррупции

4.1. Общество не приемлет любые формы проявления коррупции, а также ожидает, что их деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

Органы управления и работники Общества обязаны незамедлительно информировать департамент экономической безопасности Общества в случае их склонения к совершению коррупционных и иных правонарушений.

Общество реализует единую Антикоррупционную политику Общества, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:

- органы управления и работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с российским законодательством о противодействии коррупции и закрепленные Антикоррупционной политикой Общества. Общество ведет постоянную работу по совершенствованию механизма по противодействию коррупции в Обществе;
- Общество не принимает любые формы оказания незаконного влияния на решения органов государственной власти, в том числе взяточничество, необоснованную благотворительную или спонсорскую помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решения, в которых заинтересовано Общество) государственных органов и т.д.

– органы управления и работники Общества не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Общества и УК незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, а также лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации;

– органы управления и работники Общества не должны просить и принимать незаконное вознаграждение за выполнение должностных полномочий в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

4.2. В рамках предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

4.2.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.2.2. Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим должностным положением и полномочиями для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

Органы управления и работники Общества обязаны:

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими своих трудовых обязанностей;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе сообщать о возникновении конфликта интересов и заполнять декларации о конфликте интересов;

– принимать предусмотренные соответствующими локальными нормативными актами Общества меры по недопущению возникновения конфликта интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов органы управления и работники Общества должны информировать об этом лицо, ответственное за проведение профилактики коррупции в Обществе.

4.2.3. Общество придерживается принципа, при котором наличие у работника Общества родственных связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником Общества должностных обязанностей.

4.2.4. Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом Общества, не приветствуется.

5. Обеспечение соблюдения положений Кодекса

5.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Работник, поступающий на работу в Общество, обязан ознакомиться с положениями настоящего Кодекса.

5.2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей Общества, которые обязаны:

– следить за тем, чтобы подчиненные работники понимали и соблюдали требования настоящего Кодекса;

– последовательно обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

5.3. При возникновении вопросов порядка исполнения требований настоящего Кодекса работник Общества может обратиться за консультацией, советом или помощью к своему непосредственному руководителю, а также к лицу, ответственному за проведение профилактики коррупции в Обществе.

5.4. Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются решением Совета директоров Общества.

6. Ответственность

6.1. Соблюдение органами управления и работниками Общества положений Кодекса является важным элементом успешной реализации целей деятельности Общества.

6.2. К работникам Общества, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Общества. При выявлении незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.

7. Заключительные положения

7.1. Если Кодекс или отдельные его пункты вступят в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, то настоящий Кодекс или отдельные его пункты утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящий Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

7.2. Настоящий Кодекс подлежит раскрытию на официальном сайте Общества в сети «Интернет».

8. Термины и определения

В настоящем Кодексе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Деловой этикет – правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам.

Деловые партнеры – клиенты, поставщики, потребители электрической энергии, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

Корпоративная этика – совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.

Корпоративная культура – совокупность исследований и методологии управления, основанных на социальном поведении работников. Система взаимоотношений в Обществе как организационном социуме, проявляемая на

внутреннем уровне через систему эффективности производственной и управленческой деятельности и на внешнем уровне через систему коммерческих коммуникаций.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работников Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих обязанностей (осуществление полномочий).

Коррупция – злоупотребление полномочиями, дача взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам Общества в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного (неимущественного) характера, результатов выполненных работ, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Лица, находящиеся в родстве с работником – родители, супруги, дети, братья, сестры работника.

Органы управления Общества – Общее собрание акционеров, Совет директоров, Генеральный директор Общества (ст. 9 Устава Общества), который является управляющим директором Общества для целей исполнения функций в группе компаний «ТНС энерго».

Работники – все работники Общества независимо от занимаемой ими должности.

Структурное подразделение – это структурная часть Общества (департамент, отделение, служба, отдел, участок), которая выполняет определенные производственные и функциональные задачи в рамках Устава Общества, Положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников.

Наставничество – система передачи знаний, навыков и накопленного опыта в профессиональной среде, устоявшихся в Обществе корпоративных традиций и ценностей новым работникам.