

Приложение № 2
к приказу ООО «МТсК»
от 27 11.2023 № д6

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
И ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ
в обществе с ограниченной ответственностью
«Марийская Теплосетевая Компания»**

2023

1. Введение

1.1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения в ООО «МТсК» (далее - Кодекс) определяет основные этические принципы, нормы и правила профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения в ООО «МТсК» (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 за счет готовности удовлетворить текущие и перспективные потребности потребителей в тепловых ресурсах на основе применения передовых технологий;

- развитию существующих и разработке новых услуг для обеспечения теплоснабжения населения;

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

- укреплению авторитета Общества, доверия деловых партнеров, и других заинтересованных лиц к Обществу;

- развитию открытых и доверительных отношений в Обществе;

- 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, или если они воспринимаются третьими лицами в качестве представителей Общества. Органы управления и работники Общества должны принимать меры с целью недопущения ситуаций или действий, способных нанести вред репутации Общества.

1.5. Положения Кодекса корпоративной этики являются основополагающими для Общества.

1.6. 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, иных локальных нормативных актов Общества, а также общепризнанных нравственных принципов и норм российского общества и государства.

2. 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 тепловой энергии, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Общество вступает в договорные отношения с установлением различного объема прав и обязанностей (за исключением трудовых отношений).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

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.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником -

родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

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

Работники - все работники Общества независимо от занимаемой ими должности.

3. 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:

3.1. Инновационное развитие и модернизация

3.1.1. Общество нацелено на применение имеющегося многообразия опыта и уделяет большое значение внедрению передовых технологий, методов и стандартов; повышению энергоэффективности, качества и своевременности обслуживания потребителей тепловой энергии.

3.1.2. 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 теплоэнергией.

3.2. Информационная открытость

Общество осознаёт необходимость своевременного информирования участников, деловых партнеров и потребителей тепловой энергии в отношении корпоративных действий, событий и результатов деятельности Общества.

Общество формирует открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию о его деятельности и обеспечивает доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно - телекоммуникационных сетях, в том числе на сайте Общества в сети «Интернет».

3.3. Социальная ответственность

3.3.1. Общество, являющееся социально-ориентированной компанией, осознаёт высокий уровень ответственности перед всеми заинтересованными сторонами.

3.3.2. Общество реализует целостную систему социально-ответственной бизнес-структуры в вопросах занятости, охраны труда и здоровья работников.

3.4. Человеческий ресурс

3.4.1. Ключевым ресурсом деятельности Общества являются его работники, которые создают, сохраняют и преумножают стоимость и авторитет компании 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.

3.4.2. 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.

3.4.3. 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.

3.5. Эффективность

3.5.1. Общество признаёт свои обязанности перед участниками, деловыми партнерами, в связи с чем эффективность их деятельности является базовой ценностью.

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

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

3.6. Нравственность

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

3.7. Непринятие коррупции

3.7.1. 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, а также их обязанность воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как коррупционное или иное правонарушение.

3.7.2. 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.

3.8. Имидж

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

3.8.2. 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.

4. 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;
- своим поведением на практике подавать пример этичного 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.

5. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Общества

5.1. В служебном поведении работникам необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5.2. Работникам Общества в служебном поведении рекомендуется воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3. Своим служебным поведением работники Общества призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5.4. Работники Общества должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами, контрагентами и другими гражданами.

5.5. Внешний вид работников Общества при исполнении ими должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

6. Предупреждение и противодействие коррупции

6.1. 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 генерального директора Общества в случае их склонения к совершению коррупционных и иных правонарушений.

Общество реализует Антикоррупционную политику, 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 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.

6.2. В рамках предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

6.2.1. 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.

6.2.2. 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, 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;

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2.3. Общество придерживается принципа, при котором в условиях прямого подчинения или подконтрольности, как в административном, так и в функциональном отношении не могут находиться лица, состоящие в близком родстве

или свойстве. Нахождение работников Общества, состоящих в близком родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению генерального директора Общества.

Наличие у работника Общества родственных или свойских связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей.

7. Обеспечение соблюдения положений Кодекса

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

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

7.2. 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.

7.3. При возникновении вопросов порядка исполнения требований настоящего Кодекса работник Общества может обратиться за консультацией, советом или помощью к своему непосредственному руководителю.

7.3.1. Работник Общества в случае наличия признаков нарушения Кодекса или иных связанных с ним внутренних нормативных документов Общества должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

7.4. Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются генеральным директором Общества.

8. Ответственность

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

8.2. 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.

9. Заключительные положения

9.1. 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.

9.2. Ознакомление работников Общества с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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