

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
Публичного акционерного общества
«Курганская генерирующая компания»
от «26» января 2018 г.

Протокол № КГК–03-1/2018 от
26.01.2018 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
Публичного акционерного общества
«Курганская генерирующая компания»

г. Курган,
2018 г.

Введение

Кодекс корпоративной этики закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения, принимаемые и разделяемые всеми работниками Публичного акционерного общества «Курганская генерирующая компания».

Термины и определения

В Кодексе корпоративной этики употребляются следующие термины:

Общество – ПАО «КГК».

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом. В целях настоящего Кодекса под Работником понимаются члены совета директоров.

Члены семьи и близкие родственники – супруг/супруга, дети (совершеннолетние и несовершеннолетние), родители, родные братья и сестры.

Трудовая династия – профессиональная преемственность у лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), исключая прямое подчинение между лицами, состоящими в близком родстве или свойстве, и характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Инсайдерская информация - любая информация об эмиссионных ценных бумагах и сделках с ними, а также об эмитенте этих ценных бумаг и осуществляемой им деятельности, неизвестная третьим лицам, раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную цену этих ценных бумаг. К инсайдерской информации относится, в том числе информация, подлежащая раскрытию в соответствии с законодательством Российской Федерации о рынке ценных бумаг, до момента ее раскрытия.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики ПАО «КГК» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Кодексом корпоративного управления, одобренным Советом директоров Банка России 21.03.2014 (Письмо от 10 апреля 2014 г. № 06-52/2463), общепринятыми нормами корпоративной и деловой этики, опытом лучших российских практик корпоративного управления, а также локальными нормативными актами Общества.

1.2. Работники должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

1.3. Целью Кодекса корпоративной этики является определение стандартов деятельности Общества и поведения его работников, направленных на поддержание этических стандартов, качества обслуживания населения, повышение прибыльности, финансовой стабильности и эффективности Общества, его дочерних и зависимых структур.

1.4. Задачами настоящего кодекса являются:

- Закрепление Миссии и корпоративных ценностей ПАО «КГК».
- Формирование у работников Общества персональной ответственности перед получателями услуг, акционерами, партнерами и коллегами за выполнение своих обязанностей, осознание своей роли в Миссии Общества.
- Защита интересов получателей услуг, акционеров, партнеров и работников Общества.

1.5. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей.

2. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

2.1. Миссия

2.1.1. Общество видит свою Миссию в обеспечении надёжного теплоснабжения потребителей городов Кургана и Шадринска, повышении энергетической и экономической эффективности функционирования организации.

2.1.2. Основная цель ПАО «КГК» - оставаться крупнейшим производителем электрической и тепловой энергии на территории Курганской области.

2.2. Корпоративные ценности

2.2.1 Доверие граждан:

Общество уделяет большое внимание работе с получателями услуг (физическими и юридическими лицами) по тепло- и электроснабжению. Во главу ставится качественное предоставление услуг и обеспечение безопасности указанных процессов.

2.2.2. Выполнение задач акционеров:

Общество прилагает максимум усилий для обеспечения постоянного дохода акционеров, для повышения стоимости компании и улучшения финансовых результатов.

2.2.3. Уважение к сотрудникам:

Общество поддерживает командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач. Общество прилагает все усилия для обеспечения достойного вознаграждения за добросовестное исполнение своих обязанностей.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

3.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

3.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества. Общество старается поддерживать трудовые династии в коллективе.

3.3. Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

3.4. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

3.5. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

3.6. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

3.7. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

3.8. Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в адрес Совета директоров или генерального директора.

3.9. Общество ценит в своих работниках

компетентность:

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность:

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества:

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение:

- преданность и лояльность Обществу;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3.10. Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

3.11. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

3.12. Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается.

3.13. Общество считает нарушением положений данного Кодекса занятие работниками предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участие в уставном капитале или управлении юридическими лицами), если такая деятельность стала доступна в связи с положением работника в Обществе, в том числе с использованием

деловых связей, внутренней конфиденциальной информации или возможностей Общества.

3.14. Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.

3.15. В тоже время Общество с пониманием относится к участию своих работников в общественной и предпринимательской деятельности при условии отсутствия негативного влияния данной деятельности на Общество, его дочерние и зависимые структуры, а также непосредственно на выполнение работниками своих должностных обязанностей.

3.16. Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

3.17. Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц.

3.18. **Работник ПАО «КГК» не допускает высказываний (в том числе в социальных интернет-сетях), которые могут нанести ущерб Обществу.** При предоставлении комментариев в отношении деятельности Общества, работник несет персональную ответственность за содержание размещаемой им информации в публично доступных ресурсах сети Интернет, включая социальные сети.

4. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

4.1. Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

4.2. О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний – конкурентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии работники Общества сообщают Генеральному директору.

4.3. Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

4.4. Общество нацелено на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в

Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности тарифообразования.

4.5. Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

4.6. Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

4.7. Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

5. Отношения с акционерами и инвесторами

5.1. Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношению с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

5.2. основополагающим принципом Общества в отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

5.3. Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

5.4. Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

5.5. При этом Общество обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

5.6. Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

6.1. Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

6.2. Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

6.3. Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с

использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие руководителя Общества.

6.4. Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Общество ведет через пресс-службу

6.5. **Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только генеральный директор Общества либо уполномоченные им представители.** Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

7. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

7.1. Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

7.2. Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

7.3. Работник независимо от уровня, вида и способа общения вежлив, доброжелателен, отзывчив. Работник проявляет терпимость при общении с клиентами, деловыми партнерами и иными лицами.

7.4. Работник неукоснительно соблюдает трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, работник ставит об этом в известность непосредственного руководителя. Работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.

8. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

8.1. Работники Общества не допускают:

- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов;
- участия в деятельности националистических, ультрарадикальных партий, движений и организаций.

8.2. Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается генерального директора Общества.

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

9.2. В случае нарушений настоящего Кодекса членом Совета директоров данный факт подлежит рассмотрению Советом директоров Общества. В отношении работников Общества факты нарушений настоящего Кодекса рассматриваются генеральным директором Общества.

9.4. В Обществе могут применяться специализированные технические средства защиты информации и контроля деятельности работников, а также организационные меры, направленные на предотвращение несанкционированного распространения информации ограниченного доступа.

9.5. Сообщения о фактах нарушений положений настоящего Кодекса должны направляться работниками напрямую генеральному директору Общества или на «Линию доверия ПАО «КГК». Общество гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

9.6. Настоящий Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются Советом директоров Общества.

9.7. Если настоящий Кодекс (отдельные его пункты) вступит в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящий Кодекс (отдельные его пункты) утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящий Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

9.8. Настоящий Кодекс подлежит раскрытию на сайте Общества в сети Интернет.