

КОДЕКС ЭТИКИ
ООО «ММК-УГОЛЬ»

Содержание

Введение	3
1 Миссия и основные ценности Общества.....	3
2 Этические принципы и стандарты Общества.....	3
2.1 Внутренние взаимоотношения.....	3
2.2 Внешние взаимоотношения.....	4
2.2.1 Отношения с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами и инвесторами.....	4
2.2.2 Отношения с обществом в целом.....	5
2.2.3 Отношения с органами государственной власти.....	5
2.2.4 Подарки и представительские расходы.....	5
3 Использование ресурсов.....	6
4 Охрана здоровья, промышленной безопасности и окружающей среды.....	6
5 Конфликт интересов.....	7
6 Практическое исполнение Кодекса.....	7
7 Информирование о нарушениях Кодекса.....	8

Введение

«Кодекс этики (далее – «Кодекс») ООО «ММК-УГОЛЬ» (далее Общество) представляет собой изложение корпоративных норм, принципов и требований, которые являются основой этичного ведения бизнеса, и регулирует не только поведение работников и их взаимоотношения в коллективе, но также основы взаимоотношений между работниками и клиентами, деловыми партнерами, инвесторами, государственными органами, конкурентами и обществом.

Положения и требования Кодекса едины для всех и каждый работник Общества берет на себя обязательство их знать, уважать и соблюдать в своей профессиональной деятельности.

1 Миссия и основные ценности Общества

Миссия исходит из нашего видения и принципов, закрепленных в стратегии Общества. Наша миссия – надежное, стабильное, бесперебойное обеспечение ПАО «ММК» угольным концентратом в требуемых объемах и установленного качества.

Применяя передовые российские технологии, используя современные принципы организации производства и сбыта, мы будем добиваться наивысшей оценки стоимости Общества, тем самым повышая благосостояние наших акционеров и заботясь о процветании региона, где мы работаем.

Компания добивается этой цели, используя различные инструменты: повышает инвестиционную и финансовую привлекательность компании, укрепляет рыночные позиции, стремится развивать кадровый потенциал компании.

Мы стремимся к взаимовыгодному сотрудничеству и заботимся о развитии потенциала своих сотрудников.

В основе нашей корпоративной культуры лежат следующие ценности:

- **Честность** в отношениях и предоставлении информации;
- **Уважение** прав и интересов работников, требований клиентов, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами и обществом;
- **Справедливость**, предполагающая постоянное развитие персонала, оплату труда в соответствии с результатами и равные возможности для профессионального роста;
- **Эффективность** и стабильное достижение максимальных результатов путем непрерывного совершенствования по всем направлениям деятельности;
- **Забота**, которая проявляется в стремлении Общества сохранить окружающую среду и оградить работников и общество от любого вреда для жизни и здоровья.

2 Этические принципы и стандарты Общества

2.1 Внутренние взаимоотношения

Общество ценит своих работников и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений путем соблюдения следующих принципов:

- уважение личной свободы, прав и достоинства человека, отношение к работникам с доверием и предоставление равных возможностей. Не допускаются любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведение, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей (обществом);

- объективность в оценках работников, их поступков, новых подходов к выполнению поставленных задач и иных точек зрения;
- поощрение лидерства как способности предлагать решения на всех уровнях управления и личная ответственность каждого работника за выполнение поставленных задач;
- инициативность и максимальный вклад в решение задач, стоящих перед Обществом. Каждый работник может обратиться к руководителям с предложением по улучшению деятельности;
- личные, дружественные и семейно-родственные привязанности не должны препятствовать реализации принципа равных возможностей, не должны ограничивать работников в принятии эффективных решений и допускать раскрытие конфиденциальной информации;
- создание возможностей для профессионального и личного роста и развития работников, направленное на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

Общество стремится к открытому и конструктивному диалогу с работниками: регулярно информирует их о своей деятельности посредством корпоративных сайта и газеты.

2.2 Внешние взаимоотношения

2.2.1 Отношения с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами и инвесторами

В своей деятельности Общество:

- всегда нацелено выполнять свои обязательства и ожидает выполнение обязательств от своих партнеров;
- стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и строит отношения с деловыми партнерами на принципах уважения, доверия, честности, справедливости и объективности;
- ориентируется на потребности клиентов и гарантирует высокое качество продукции и услуг, стабильность и предсказуемость;
- стремится в полной мере соблюдать антимонопольное законодательство, выступает за честную конкуренцию, не использует любые формы неэтичного воздействия на партнеров или конкурентов;
- придерживается необходимости предупреждения, выявления и надлежащего расследования фактов обмана и рассчитывает на аналогичный подход по данному вопросу со стороны деловых партнеров;
- поддерживает высокий уровень доверия участников Общества и инвесторов, учитывая их предложения и ожидания;
- оказывает полную поддержку внешним аудиторам. Работники Общества всегда предоставляют достоверную и точную финансовую информацию внешним аудиторам и не предпринимают прямых или косвенных неподобающих действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов Общества;
- стремится в полной мере соблюдать законодательство, касающееся борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств. Общество прилагает разумные усилия для установления деловых отношений только с клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной деятельностью, чьи финансовые средства исходят из законных источников;
- стремится в полной мере соблюдать законодательство о противодействии коррупции и осуществляет свою деятельность без использования взяток или

коррупции, а также считает, что любой деловой партнер Общества будет следовать этим принципам.

Работники Общества не должны участвовать в нечестной или мошеннической деятельности, включающей финансовую отчетность и учет, обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующей антикоррупционной политикой, а также не делать ложных или вводящих в заблуждение заявлений.

Никто из работников Общества или представителей, действующих от ее имени, не вправе обещать, предлагать или одобрять передачу денег либо других ценностей любому лицу в целях приобретения незаконного преимущества для Общества.

2.2.2 Отношения с обществом в целом

Общество строит свои взаимоотношения с общественными и некоммерческими организациями и другими организациями в соответствии с законодательством. Отношения Общества с внешней средой строятся на принципах открытого диалога, прозрачности, системности и эффективности в рамках разумного баланса интересов. Общество рассматривает социальное партнерство как неотъемлемый элемент устойчивого развития регионов, в которых ведет производственную деятельность. Общество осуществляет благотворительную деятельность, не допуская осуществление пожертвований с целью воздействия на получателя при принятии им решений или осуществлении действий/бездействия в интересах Общества.

Свою социальную деятельность Общество осуществляет путем:

- развития и поддержки местных социальных инициатив, направленных на повышение качества жизни людей;
- поощрения участия работников и членов их семей в социальных инициативах Общества, решения общественно значимых задач и создания для этого необходимых условий;
- предоставления для работников равных возможностей участия в социальных программах Общества и применения прозрачных механизмов финансирования социальной деятельности.

2.2.3 Отношения с органами государственной власти

Общество строит и поддерживает здоровые, конструктивные и прозрачные взаимоотношения с государственными органами, чиновниками и представителями государственной власти на законной основе:

- не предпринимает попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти;
- следует всем законам и требованиям, применяемым к деятельности;
- предоставляет полные и достоверные данные о деятельности Общества в государственные органы в соответствии с требованиями применимого законодательства;
- гарантирует точность, объективность, уместность, своевременность и достоверность информации, которая требуется к раскрытию в отчетах и документах, предоставляемых Обществом для широкого пользования.

2.2.4 Подарки и представительские расходы

Подарки, услуги и представительские расходы могут быть предоставлены за счет Общества или приняты от конкурента, физического лица или компании,

имеющей деловые отношения с Обществом или стремящейся к созданию таковых, только при условии, что они удовлетворяют всем следующим критериям:

- не являются денежными средствами или их эквивалентами;
- соответствуют принятой деловой практике, не выходят за пределы общепринятой вежливости и не нарушают применимых законов или стандартов этики;
- стоимость незначительна;
- не влияют на деловые решения и не могут быть истолкованы как подкуп в интересах дарителя;
- раскрытие фактов таких подарков или услуг не поставит работника в неудобное положение и не причинит Обществу репутационный риск.

3 Использование ресурсов

Общество предоставляет работникам все необходимые для достижения поставленных целей ресурсы. Для эффективного использования ресурсов Общества работники должны следовать следующим принципам:

- бережно относиться к имуществу и средствам Общества и стараться защищать имущество Общества от потери, ущерба, хищения и уничтожения;
- не использовать свое положение в Обществе, средства, информацию и ресурсы Общества в личных целях;
- рационально использовать свое время и время своих коллег и деловых партнеров;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей или случайно, в том числе персональные данные другого работника.

Каждый работник в процессе своей трудовой деятельности должен предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно информировать непосредственного руководителя или сообщить по телефону 8 (38452) 2-33-52 о случаях недобросовестного предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

4 Охрана здоровья, промышленной безопасности и окружающей среды

Общество ценит жизнь и здоровье работника превыше экономических результатов и производственных достижений:

- поддерживает бережное отношение к окружающей среде и поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей, развивая образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих производственной деятельности Общества;
- совершенствует методы управления производством для того, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий;
- обеспечивает максимальную эффективность производственного экологического контроля с целью выполнения официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды;
- разрабатывает и применяет эффективные ресурсосберегающие технологии и материалы, внедряет новые процессы и последовательно снижает воздействие на окружающую среду;
- развивает и совершенствует системы безопасности труда и экологии;

- информирует заинтересованные стороны в корпоративных и региональных средствах массовой информации о реализуемых экологических программах и предпринимаемых мерах по повышению экологической безопасности.

Каждый работник Общества должен:

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье окружающих, поощрять личным примером безопасное поведение коллег и подрядчиков на работе;
- соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;
- повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- экономно использовать природные материальные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде.

В Обществе запрещено:

- нахождение на территории Общества в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- использование в личных целях (употребление, передача, продажа, производство или хранение) алкогольной продукции, наркотических средств или иных веществ, оказывающих аналогичное воздействие во время исполнения трудовых обязанностей.

В случае использования лекарств, которые могут создать угрозу безопасности, работник незамедлительно должен сообщить об этом своему руководителю.

5 Конфликт интересов

Все работники должны действовать в интересах Общества и избегать любых конфликтов интересов. Конфликт интересов возникает, когда работник принимает участие в какой-либо деятельности, не связанной с работой в Обществе, или имеет такие финансовые или личные отношения, при которых его интересы и привязанности ставят под угрозу или могут потенциально поставить под угрозу его объективность, суждения или независимость в исполнении им должностных обязанностей в Обществе.

Работники должны вести дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками и другими лицами, имеющими деловые отношения с Обществом, основываясь исключительно на интересах Общества и ее участников, без предпочтения третьих сторон, в основе которого лежат личные интересы работников.

Работники обязаны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своим руководителям, как только такие конфликты интересов могут появиться. В случае, когда конфликта интересов избежать невозможно, работник должен сообщить о данном конфликте интересов своему руководителю и в дальнейшем не участвовать в принятии решения по данному вопросу.

Как нарушение Кодекса будут рассматриваться случаи, в которых возникший личный интерес работника противоречит интересам Общества или, когда работник вследствие занимаемой им должности может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды.

6 Практическое исполнение Кодекса

Общество информирует работников о Кодексе посредством его размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в структурных подразделениях Общества на досках объявлений, в приемных, комнатах предсменных инструктажей.

Структурное подразделение, созданное в Обществе для решения кадровых вопросов, должно обеспечить:

- для вновь принимаемых на работу граждан ознакомление с нормами Кодекса;
- проверку у работников Общества знаний Кодекса при проведении очередных и внеочередных аттестаций.

В случае выхода новой редакции Кодекса, руководители структурных подразделений (подразделений) должны обеспечить ознакомление работников с новой редакцией Кодекса под подпись с оформлением протокола ознакомления не позднее 1 месяца с даты утверждения Кодекса.

Общество на регулярной основе повышает осведомленность работников о корпоративных ценностях и принципах, изложенных в настоящем Кодексе.

Каждый работник Общества, независимо от должности и статуса, берет на себя обязательство руководствоваться положениями Кодекса в своей работе и несет персональную ответственность за нарушение этических принципов и требований Кодекса, а также за несообщение о ставших ему известных нарушениях Кодекса.

Работник должен обратиться за помощью к своему руководителю или в Комиссию по этике, если у работника есть сомнения:

- в этичности своих действий или решений;
- в этичности действий или решений своих коллег и руководителей;
- в соответствии своих действий или решений ценностям и принципам Общества.

Все работники Общества должны всемерно содействовать расследованию этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения. Любое преследование работника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

Неисполнение предписаний Кодекса является серьезным нарушением и может повлечь применение мер дисциплинарной, уголовной, гражданско-правовой ответственности.

7 Информирование о нарушениях Кодекса

Сообщение о фактах нарушения Кодекса, неэтичном поведении, нанесения ущерба интересам или репутации Общества можно передавать следующим образом:

- оставить сообщение на автоответчик по телефону – 8 (38452) 2-33-52;
- написать письмо по электронной почте – 2-33-52@mmk-coal.ru;
- написать письмо и отправить по адресу: 652607, г.Белово, ул. 1-й Телеут, 27, в Комиссию по этике.

Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию нарушений и предотвращению возможных неблагоприятных последствий для Общества.

В случае обращения Общество гарантирует, что предоставленная работником информация ни в коем случае не будет использована против работника, а обращение останется конфиденциальным. Работник будет

своевременно проинформирован о решении по поводу своего обращения, если сообщение не было анонимным.

По всем случаям нарушений Кодекса, выявленным работниками Общества, проводятся проверки силами структурных подразделений (подразделений), в которых выявлены нарушения.

По выявленным случаям конфликта интересов проводится проверка группой по безопасности. Материалы проверки конфликта интересов выносятся на Комиссию по этике ООО «ММК-УГОЛЬ».

При возникновении неразрешимых споров по классификации действий работников Общества, документы по проверке нарушений передаются в Комиссию по этике для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Общества в конкретном случае в части нарушения Кодекса.

По результатам рассмотрения конкретных случаев нарушения Кодекса, Комиссия по этике имеет право направить в соответствующие структурные подразделения предложения по изменению локальных нормативных актов (в части включения в локальные нормативные акты требований к поведению работников).