

УТВЕРЖДЕН
Решением Совета директоров
ОАО «ММК»
Протокол от 15.06.2016 №2

Председатель Совета директоров

_____ **В.Ф. Рашников**

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»

г. Магнитогорск

Содержание

Введение.....	2
1 Термины и определения	2
2 Стратегия развития ОАО «ММК»	2
3 Социальные ценности и социальная ответственность Общества.....	2
4 Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды ..	2
5 Соблюдение трудовых прав работников	3
6 Корпоративная культура Общества.....	3
6.1 Межличностные отношения в Обществе	3
6.2 Требования к рабочему месту и внешнему облику	4
6.3 Отношения с контрагентами Общества.....	4
6.4 Подарки, участие в мероприятиях и представительские расходы	4
6.5 Отношение Общества к коррупции	5
6.6 Лояльность работников к Обществу	5
6.7 Использование ресурсов Общества.....	5
7 Информация и документы.....	6
7.1 Конфиденциальная информация	6
7.2 Раскрытие Обществом информации	6
8 Конфликт интересов	6
8.1 Случаи	6
8.2 Раскрытие информации о конфликте интересов	8
9 Практическое применение Кодекса.....	8
9.1 Ознакомление с Кодексом	8
9.2 Нарушения Кодекса	9
9.3 Сообщения о нарушениях Кодекса	9
9.4 Проверка нарушений Кодекса	9

Введение

Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) ОАО «ММК» (далее – Общество) систематизирует правила поведения работников Общества независимо от их специальности, квалификации или должности в целях обеспечения деловой репутации Общества в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности. Нормы Кодекса регулируют ситуативное поведение работников исходя из требований добросовестности, разумности, справедливости и партнерства, способствующих осуществлению успешной деятельности Общества.

Целью его принятия является повышение доверия государства и партнеров к деятельности Общества.

1 Термины и определения

Деловая этика – это совокупность правил, регулирующих отношения, возникающие в процессе делового общения.

2 Стратегия развития ОАО «ММК»

Миссия: быть надёжным поставщиком высококачественной металлопродукции, удовлетворяющей потребностям российских клиентов для целей развития компании до уровня мирового лидера по эффективности, создания высокой добавленной стоимости для акционеров и улучшения качества жизни наших сотрудников и людей в местах расположения активов компании.

Стратегическая цель: стать лидером среди металлургических компаний мира с сопоставимым объемом производства по показателю совокупная доходность акционеров.

3 Социальные ценности и социальная ответственность Общества

Общество всецело привержено этическим принципам и нормам. В Обществе превыше всего ценится честность и добросовестность. Неизменная верность этим принципам и нормам – главное условие дальнейшего успеха Общества на мировом рынке.

Общество провозглашает привнесение принципов социальной ответственности в практику деловых отношений. Реализуя принципы партнерства и сотрудничества между бизнесом и государством, Общество добровольно осуществляет социальные программы.

Реализация социальных программ, спонсорская деятельность Общества, качество и результативность взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления направлены на повышение деловой репутации Общества, его инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности и способствуют достижению благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека и достижению устойчивого развития Общества как самостоятельной и ответственной компании.

4 Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды

Общество относится к жизни человека как к высшей ценности. Безопасность труда и здоровье работников относится к ключевым приоритетам деятельности Общества.

Общество:

- обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья своих работников в процессе трудовой деятельности;
- постоянно повышает уровень знаний и компетентность работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- разрабатывает и выполняет мероприятия, направленные на предотвращение загрязнения окружающей среды, связанные с потенциальными авариями и аварийными ситуациями;
- стремится к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды;
- разрабатывает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает вредное воздействие на окружающую среду и человека.

Любой работник Общества должен:

- совершенствовать свои знания в области промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни, здоровье и окружающих;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

Обеспечение условий производства, безопасного для жизни, здоровья работников Общества и охраны окружающей среды – прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления Общества.

5 Соблюдение трудовых прав работников

Общество признает трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности Общество соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, признает право работника на достойное вознаграждение за труд, содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, поддерживает участие работников в решении принципиальных вопросов развития Общества.

Общество реализует программы по развитию персонала, которые подразумевают обучение и профессиональное развитие работников, предоставление социального пакета, схемы мотивации труда, создание условий отдыха и досуга.

Общество поощряет трудовые династии, трудовые традиции коллектива, способствующие закреплению кадров, повышению дисциплины и производительности труда, эффективности воспитательной работы в коллективах.

6 Корпоративная культура Общества

Корпоративная культура – это комплекс ценностей, убеждений, традиций, норм нравственного поведения, обязательный для всех работников Общества и предопределяющий их поведение.

6.1 Межличностные отношения в Обществе

Все работники имеют право на работу в атмосфере уважения и понимания. Отношения между работниками Общества должны основываться на принципах взаимного уважения и субординации.

Работники между собой должны придерживаться языка общения, не допускающего унижения чести и достоинства собеседника.

6.2 Требования к рабочему месту и внешнему облику

Рабочие места и интерьер производственных и административно-бытовых помещений должны быть организованы с учетом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, быть эргономичными, эстетичными и не создавать неудобства при исполнении трудовых функций.

Общество обязуется обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в зависимости от фактических условий труда и сезонности.

Работникам, не обеспечиваемым спецодеждой и спецобувью, разрешается не придерживаться единообразия в одежде. Тем не менее, любая одежда должна соответствовать деловому стилю, характеризующемуся строгостью и сдержанностью.

6.3 Отношения с контрагентами Общества

Работники Общества должны прилагать все возможные усилия для сохранения максимальной объективности и беспристрастности в отношениях с контрагентами Общества, руководствуясь принципами честности, справедливости и взаимного уважения, соблюдения норм нравственного поведения и требований законодательства РФ.

Работники Общества должны стремиться к удовлетворению интересов контрагентов:

- предоставлению им полной и достоверной информации;
- обеспечивать вежливое и корректное обращение с ними;
- должны соблюдать достигнутые договоренности в части оплаты продукции, сроков поставки продукции, качества поставляемой продукции.

Работники Общества не вправе искажать, утаивать и иным образом злоупотреблять информацией с целью извлечения выгоды за счет контрагентов Общества и самого Общества.

6.4 Подарки, участие в мероприятиях и представительские расходы

Общество делает все необходимое для обеспечения справедливого и непредвзятого отношения ко всем лицам и организациям, с которыми ведет коммерческую деятельность. Поэтому работники Общества не должны давать или получать подарки, предлагать участие в праздниках, спортивных и увеселительных мероприятиях или соглашаться на них, нести в рамках представительских расходов затраты, совершать иные подобные действия, которые могли бы влиять или истолковываться как влияние на коммерческие решения.

Работники от имени Общества вправе преподносить подарки лицам и организациям и принимать от других лиц и организаций подарки, участвовать в мероприятиях, нести представительские расходы, только при условии одновременного соответствия подарков и расходов следующим критериям:

- подарки и расходы прямо связаны с законными целями деятельности Общества либо с национальными праздниками, памяtnыми датами, юбилеями и не носят систематический характер;
- подарки и расходы не являются предметами роскоши, денежными средствами, ценными бумагами;

- стоимость подарка составляет до четырех тысяч рублей;
- подарки и расходы не представляют собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- подарки и расходы не создают репутационного риска для Общества, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о них;
- подарки и расходы не противоречат принципам и требованиям настоящего Кодекса, Антикоррупционной политики Общества, другим внутренним документам Общества и нормам применимого законодательства;
- просьб о подарке, одолжении со стороны работника не делалось.

Для подарков и расходов, предназначенных для государственных служащих работники Общества должны руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, определяющего основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения.

6.5 Отношение Общества к коррупции

Все работники Общества должны руководствоваться требованиями Антикоррупционной политики Общества.

6.6 Лояльность работников к Обществу

Работники Общества гордятся принадлежностью к Обществу и своей работой. Поэтому как внутри, так и вне Общества работники корректно отзываются о его деятельности.

Работники всегда отдают себе отчет, что прямо или косвенно они являются представителями Общества, и от действий и поведения работников во многом зависит репутация Общества.

6.7 Использование ресурсов Общества

Ресурсы Общества – все то, чем оперирует Общество: люди, машины, материалы, инструменты, интеллектуальная собственность, репутация, информация и ее источники, документация, средства и каналы связи, программное обеспечение, а также денежные средства.

Сохранность ресурсов Общества, охрана его от хищений, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях обеспечивается взаимодействием работников Общества со специально созданными для этих целей в Обществе структурными подразделениями и правоохранительными органами.

Для обеспечения эффективности использования ресурсов Общества каждый работник должен:

- экономно использовать ресурсы Общества, не использовать ресурсы Общества в личных, корыстных целях;
- использовать услуги электронной связи (телефон, доступ в сеть Internet, E-mail и т.п.) только в целях, относящихся к деятельности Общества;
- защищать все электронные программы, данные, сообщения и письменные материалы от случайного доступа третьих лиц в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальных нормативных актов Общества о коммерческой тайне;
- использовать ресурсы Общества в законных целях, обусловленных трудовой функцией работника и назначением имущества и ресурсов.

Общество не исключает, что могут возникнуть ситуации необходимости использования работниками средств электронной связи, оргтехники,

закрепленных служебных автомобилей в целях, не связанных с деятельностью Общества.

Общество имеет право при возникновении таких ситуаций предъявлять требования к работнику о возмещении ущерба, понесенного Обществом, в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

7 Информация и документы

7.1 Конфиденциальная информация

Работники Общества обязаны обеспечивать конфиденциальность информации ограниченного доступа, доступ к которой необходим для выполнения ими своих трудовых обязанностей, и неукоснительно исполнять все разработанные в Обществе регламенты получения, хранения и использования такой информации.

Работники должны предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно сообщать о случаях недобросовестного предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

7.2 Раскрытие Обществом информации

Общество признается публичным акционерным обществом и в соответствии с законодательством обязано раскрывать информацию о своей деятельности.

Обществом созданы все условия для своевременного и полного раскрытия информации. Любые попытки предоставления от имени Общества неточной, вводящей в заблуждение и неполной информации могут нанести значительный ущерб Обществу и послужить причиной привлечения к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8 Конфликт интересов

Общество проводит политику предотвращения конфликта интересов работников Общества и самого Общества.

Конфликт интересов возникает в случае осуществления работниками Общества деятельности либо возникновения интересов и отношений, которые влияют либо могут быть расценены как влияющие на соблюдение указанными лицами интересов Общества.

Работникам Общества следует предпринимать действия, направленные на избежание появления личной заинтересованности, оказывающей отрицательное влияние на эффективность их работы и интересы Общества. Работники Общества обязаны извещать Общество о наличии конфликта интересов либо о возможности его появления.

8.1 Случаи

Данный Кодекс не устанавливает все варианты, при которых может возникнуть конфликт интересов. Случаями, которые приводят к возникновению конфликта интересов, являются:

- ведение коммерческой деятельности членами семьи;
- ведение собственной коммерческой деятельности;
- наличие финансовых интересов в другой организации, с которой Общество поддерживает договорные отношения;
- устройство на другую работу;
- работа директором или должностным лицом в другой организации;
- прием на работу членов семьи.

Возникновение конфликта интересов возможно, если работники Общества или члены их семей:

- являются стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке с Обществом;
- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) 20 (двадцатью) и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке;
- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем в сделке, а также должности в органах управления управляющей организации данного юридического лица.

Не являются конфликтом интересов обстоятельства, при которых сторона по сделке связана с работником Общества только тем, что в этой компании работает член семьи работника Общества, и работник не может в силу своих должностных обязанностей или порученной работы влиять на заключение сделки, существенные условия и исполнение сделки.

К членам семьи (в целях применения настоящего Кодекса) относятся:

- супруг/супруга;
- родители;
- дети;
- полнородные и неполнородные братья и сестры;
- усыновители и усыновленные.

Несмотря на вышеизложенное, члены органов управления Общества, не являющиеся работниками Общества, и члены их семей могут иметь значительный финансовый интерес или быть аффилированными лицами контрагента, конкурента или третьих лиц, с которыми Общество ведет или предполагает вести коммерческую деятельность.

При этом такие члены органов управления Общества обязаны довести до сведения Совета директоров Общества, Ревизионной комиссии Общества и Аудитора Общества информацию:

- о юридических лицах, в которых они владеют самостоятельно или совместно со своим аффилированным лицом (лицами) 20 (двадцатью) или более процентами голосующих акций (долей, паев);
- о юридических лицах, в органах управления которых они занимают должности;
- об известных им совершаемых или предполагаемых сделках, в которых они могут быть признаны заинтересованными лицами.

При этом сделки с такими лицами должны быть одобрены до их совершения Советом директоров Общества или общим собранием акционеров в соответствии с законодательством РФ.

Осуществление работы по совместительству, хотя и не приветствуется Обществом, не является нарушением настоящего Кодекса само по себе. Однако, работник Общества, устраивающийся на такую работу, должен осознавать, что при выполнении им такой работы возможно возникновение конфликта интересов. Общество надеется, что работники будут тщательно отделять свою работу и интересы по основной работе в Обществе от работы по совместительству в любой другой организации.

В случае решения вопроса о назначении работника Общества членом органа управления другой организации, интересы которой противоречат либо могут противоречить интересам Общества, ему необходимо уведомить руководителя структурного подразделения (подразделения). Это правило не распространяется на членов Совета директоров Общества, не являющихся работниками Общества.

8.2 Раскрытие информации о конфликте интересов

Общество требует, чтобы работники полностью раскрывали информацию о любых ситуациях, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов.

В целях подтверждения отсутствия конфликта интересов работник может в добровольном порядке предоставить руководителю структурного подразделения (подразделения) имеющуюся информацию:

- о доходах и имуществе;
- о ведении коммерческой деятельности членами семьи;
- о ведении собственной коммерческой деятельности;
- о наличии финансовых интересов в другой организации;
- о трудоустройстве на работу по совместительству;
- о работе директором или должностным лицом в другой организации;
- о приеме на работу в Общество членов семьи.

На основании полученной информации от работника Общества руководитель структурного подразделения (подразделения) должен передать информацию в службу безопасности Общества для исключения конфликта интересов.

Общество обеспечивает защиту полученной от работника информации от ее неправомерного использования за счет своих средств в порядке, предусмотренном для защиты информации, содержащей коммерческую тайну и персональные данные.

9 Практическое применение Кодекса

9.1 Ознакомление с Кодексом

Работники Общества должны знать и соблюдать настоящий Кодекс, а также активно способствовать соблюдению Кодекса другими работниками. Руководители Общества должны демонстрировать личную приверженность Кодексу, создавая рабочую атмосферу, которая способствует соблюдению данного Кодекса. Руководители структурных подразделений (подразделений) должны обеспечить проведение с работниками Общества инструктажа по ознакомлению с нормами Кодекса (не реже одного раза в полугодие), а также ежегодную проверку знаний Кодекса у работников Общества.

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

- для вновь принимаемых на работу граждан проведение вводного инструктажа по ознакомлению с нормами Кодекса;
- ознакомление с новой редакцией Кодекса работников Общества не позднее 1 месяца с даты утверждения Кодекса;
- проверку у работников Общества знаний Кодекса при проведении очередных и внеочередных аттестаций.

При ознакомлении с Кодексом каждый работник Общества подписывает Обязательство о принятии и соблюдении Кодекса по форме, прилагаемой к

Кодексу (приложение). Подписанное Обязательство хранится в структурном подразделении, созданном в Обществе для решения кадровых вопросов.

Кодекс является открытым документом и распространяется среди работников Общества путем размещения текста Кодекса в структурных подразделениях (подразделениях) Общества на досках объявлений, в приемных, комнатах предсменных инструктажей.

Текст Кодекса размещается на сайте Общества.

9.2 Нарушения Кодекса

К нарушениям Кодекса относятся:

- Нарушение принципов взаимного уважения;
- Унижение чести и достоинства собеседника;
- Получение личной выгоды за счет контрагента или Общества;
- Существенные отклонения в одежде от делового стиля;
- Нарушения требований настоящего Кодекса в части дарения/получения подарков;
- Нарушения требований настоящего Кодекса в части возникновения конфликта интересов;
- Негативное влияние на репутацию и имидж Общества путем некорректных высказываний о деятельности Общества;
- Неправомерное использование ресурсов Общества.

При возникновении у работников Общества сомнений в правильности своих действий, они должны проконсультироваться с руководителем структурного подразделения (подразделения), а при необходимости обратиться в Комиссию по этике.

9.3 Сообщения о нарушениях Кодекса

Общество поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию. По вопросам исполнения Кодекса, а также фактам его нарушения работники Общества и иные лица могут передавать сообщения (как анонимно, так и от своего имени):

- по телефону – 24-30-30;
- по электронной почте – 24-30-30@mmk.ru;
- по почте на адрес: 455000, ул. Кирова, 93, абонентский ящик «ООО».

В случае, когда работник Общества называет себя, тем самым давая Обществу возможность связаться с ним для получения дополнительной информации, Общество обязывается обеспечить конфиденциальность полученной информации в той мере, в какой это практически оправдано при данных обстоятельствах и соответствует исполнению настоящего Кодекса.

9.4 Проверка нарушений Кодекса

По всем фактам нарушения Кодекса, выявленными работниками Общества, проводятся проверки силами структурных подразделений (подразделений), в которых выявлены нарушения. 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).

Общество устанавливает, что к любому работнику Общества за нарушение либо ненадлежащее исполнение настоящего Кодекса, может быть применено дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества. Также нарушение Кодекса может являться основанием для рассмотрения информации о нем в трудовом коллективе.

Приложение
к Кодексу деловой этики
ОАО «ММК»

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО О ПРИНЯТИИ И СОБЛЮДЕНИИ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
ОАО «ММК»**

Я полностью ознакомлен (-а) с Кодексом деловой этики ОАО «ММК» и понял (-а) принципы и ценности ОАО «ММК» в отношении деловой этики и поведения.

Я выражаю согласие с Кодексом деловой этики ОАО «ММК» и беру на себя обязательство выполнять требования Кодекса деловой этики ОАО «ММК» и руководствоваться им при принятии решений в своей профессиональной деятельности.

Я осознаю и принимаю персональную ответственность за нарушение мною Кодекса деловой этики ОАО «ММК», действующего законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов ОАО «ММК» и знаю, что должен (-а) уведомить руководителя структурного подразделения (подразделения) о таком нарушении.

«_____» _____ 20__ г.

подпись

Фамилия

Имя

Отчество