



Открытое акционерное общество
**«МАГНИТОГОРСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
КОМБИНАТ»**
(ОАО «ММК»)

УТВЕРЖДЕН

Решением Совета директоров
ОАО «ММК»
Протокол от 17.07.2009 № 3

Председатель Совета директоров
ОАО «ММК»

_____ В.Ф. Рашников

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

**ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»**

Содержание

Введение	2
1 Миссия, стратегические цели Общества	2
2 Соблюдение законодательства и локальных нормативных актов Общества.....	2
3 Социальные ценности и социальная ответственность Общества.....	3
4 Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды.....	3
5 Соблюдение трудовых прав работников	4
6 Корпоративная культура Общества	4
6.1 Межличностные отношения в Обществе.....	4
6.2 Отношения с контрагентами Общества	5
6.3 Требования к рабочему месту и внешнему облику.....	5
6.4 Подарки и участие в мероприятиях	5
6.5 Лояльность работников к Обществу.....	6
6.6 Отношение Общества к коррупции	6
6.7 Использование ресурсов Общества	7
7 Информация и документы.....	8
7.1 Конфиденциальная информация.....	8
7.2 Раскрытие Обществом информации	8
8 Конфликт интересов.....	9
8.1 Случаи	9
8.2 Раскрытие информации о конфликте интересов	11
9 Практическое применение Кодекса	11
9.1 Ознакомление с Кодексом.....	11
9.2 Сообщения о нарушениях Кодекса.....	12
9.3 Проверка нарушений Кодекса.....	12
Приложение.....	14

Введение

Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) ОАО «ММК» (далее – Общество) систематизирует правила применения стандартов 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.

1 Миссия, стратегические цели Общества

Миссия Общества – производство и сбыт высококачественной металлопродукции, удовлетворяющей потребностям наших клиентов, для получения прибыли в объеме, достаточном для развития предприятия до уровня лидирующей мировой компании и проведения разумной социальной политики.

Основная стратегическая цель Общества – сохранение долговременной конкурентоспособности на мировом рынке металлопроката.

Основная стратегическая цель выполняется за счет достижения следующих целей:

1 Улучшение качества металлопродукции и освоение новых видов продукции для удовлетворения текущих и будущих запросов и ожиданий потребителей;

2 Сохранение и расширение рынков сбыта и снабжения;

3 Стимулирование всех работников на достижение целей на основе профессионального развития, вовлечения в процесс управления качеством, удовлетворенности результатами труда и социальных гарантий;

4 Обеспечение гарантий эффективности, надежности и ликвидности для инвесторов;

5 Завоевание лидирующих позиций в области разработки и внедрение новых технологий;

6 Повышение эффективности производства;

7 Сокращение вредных воздействий на окружающую среду.

2 Соблюдение законодательства и локальных нормативных актов Общества

Работники Общества обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, относящихся и применимых к Обществу или применяемых Обществом, а также локальных нормативных актов Общества.

В спорных ситуациях, способных привести к нарушению законодательства РФ и негативно повлиять на деловую репутацию Общества,

работники должны обращаться за консультацией в структурное подразделение, осуществляющее правовую поддержку деятельности Общества.

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 этических принципов и 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 власти и органами местного самоуправления направлены на повышение деловой репутации Общества, его инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности и способствуют достижению социального мира, безопасности и 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. Не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. Безопасность труда и здоровье работников относятся 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 результаты труда, 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, недопускающего унижения чести и достоинства.

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

6.3 Требования к рабочему месту и внешнему облику

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

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

Работникам, необеспечиваемым спецодеждой и спецобувью, разрешается не придерживаться единообразия в одежде. Тем не менее, любая одежда должна соответствовать деловому стилю, быть скромной и обычной.

6.4 Подарки и участие в мероприятиях

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, делать или принимать прочие предоставления, которые могли бы влиять или истолковываться как влияние на коммерческие решения.

Работники Общества никогда не должны просить подарков или одолжений у лиц и организаций, с которыми Общество ведет коммерческую деятельность. Не следует принимать подарки в форме наличных денежных средств или предметов роскоши.

Работники могут принимать недорогие рекламные или опытные образцы, или скромные подарки в связи с общепризнанными событиями, такими как назначение на вышестоящую должность, праздники, свадьба, выход на пенсию, если:

- это не носит систематического характера;
- просьб о подарке со стороны работника не делалось;
- раскрытие сведений о подарке не поставит в неудобное положение

Общество или причастных лиц;

- стоимость подарка составляет до четырех тысяч рублей.

Работник может принять приглашение на спортивное или увеселительное мероприятие в том случае, если:

- имеется веская причина, связанная с коммерческой деятельностью;
- это не носит регулярного характера;
- мероприятие не очень дорогостоящее и неэкстравагантное.

Церемониальные подношения, связанные с национальными обычаями, разрешаются при условии, что они не означают нарушение действующего законодательства, не могут восприниматься как взятка или оплата за услугу и не поставят Общество в неудобное положение, если это станет достоянием гласности.

Разрешается делать подарки незначительной стоимости и предлагать участие в разумных увеселительных, спортивных мероприятиях контрагентам, потенциальным контрагентам и другим лицам, с которыми Общество ведет коммерческую деятельность, а также подарки и предоставление участия в увеселительных, спортивных мероприятиях, связанных с рекламой и маркетингом, праздниками и национальными обычаями. Тем не менее, любой подарок или подобное предоставление должны:

- поддерживать законные коммерческие интересы Общества;
- быть скромными и обычными, а не расточительными и экстравагантными;
- не создавать неудобства для Общества или получателя в случае раскрытия информации.

Для государственных служащих применяются особые правила. В этих случаях необходимо руководствоваться соответствующими нормами законодательства РФ.

6.5 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.

6.6 Отношение Общества к коррупции

Общество выполняет все нормы действующего законодательства РФ, относящиеся к его деятельности.

Подозрения в нарушении законодательных актов РФ, направленных на борьбу со взяточничеством или коррупцией, может нанести ущерб репутации Общества.

Общество требует от работников:

- не предлагать и не производить несанкционированные выплаты и не разрешать производить ненадлежащие выплаты (в денежной или иной форме) должностному лицу, или какому-либо связанному с ним физическому или юридическому лицу;
- не пытаться склонить должностное лицо к совершению каких-либо незаконных действий;
- докладывать о любых признаках осуществления ненадлежащих выплат;
- не предлагать и не получать денежного и имущественного вознаграждения, подарков.

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:

- проявлять разумную заботу для предупреждения хищения ресурсов Общества, расточительного использования либо использования 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;
- 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 оставляет за собой право предъявить к оплате работнику расходы, понесенные Обществом в этих случаях, а также в той степени, в какой это разрешено законодательством РФ.

7 Информация и документы

7.1 Конфиденциальная информация

Работники Общества имеют доступ к конфиденциальной информации в соответствии с занимаемой ими в Обществе должностью либо в силу характера выполняемой работы.

Конфиденциальная информация – это документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами Общества либо ограничения на распространение которой связаны со служебной, профессиональной, коммерческой деятельностью.

Раскрытие конфиденциальной информации может нанести вред Обществу, его контрагентам либо она может быть использована во вред Обществу его конкурентами.

Работники Общества обязаны хранить всю конфиденциальную информацию Общества и неукоснительно исполнять все разработанные в Обществе регламенты получения, хранения и использования такой информации.

Обязанность работника не раскрывать конфиденциальную информацию сохраняется и после его увольнения из Общества в соответствии с законодательством.

Раскрытие конфиденциальной информации в противоречие с законодательством об информации, о коммерческой и иных видах тайны, локальными нормативными актами Общества, регулирующими эти вопросы, может привести к правовой ответственности, как самого Общества, так и работника, осуществившего такое раскрытие.

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.

Общество вправе инициировать привлечение работника либо иного лица, которому стала известна конфиденциальная информация Общества, к уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности за несанкционированное в порядке, установленном законодательством и/или Обществом, раскрытие конфиденциальной информации, нанесшее либо могущее нанести ущерб Российской Федерации, Обществу, его акционерам, контрагентам, другим работникам Общества.

7.2 Раскрытие Обществом информации

Общество, являясь открытым акционерным обществом, в соответствии с применимым законодательством, обязано раскрывать информацию о своей деятельности акционерам, федеральным и иным органам исполнительной власти

в объеме и сроки, установленные законодательством и локальными нормативными актами Общества.

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 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, в том числе, следующие ситуации:

- 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 такого 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 указанных лиц, 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, такой работник до дачи согласия на назначение его членом органа управления организации, интересы которой противоречат либо могут противоречить интересам Общества, должен уведомить своего непосредственного руководителя и получить разрешение. 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 своему непосредственному руководителю 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 непосредственный руководитель должен принять управленческое решение для исключения конфликта интереса.

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

9 Практическое применение Кодекса

9.1 Ознакомление с Кодексом

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;
- информирование о наличии каналов передачи информации о фактах нарушения Кодекса;
- ознакомление с новой редакцией Кодекса работников Общества не позднее 1 месяца от даты введения Кодекса в действие;
- при проведении аттестации проверку у работников Общества знаний Кодекса.

При ознакомлении с Кодексом каждый работник Общества подписывает Обязательство о принятии и соблюдении Кодекса по форме, прилагаемой к Кодексу (приложение). Подписанное Обязательство хранится в личном деле работника.

Кодекс является открытым документом и распространяется среди работников Общества путем размещения текста Кодекса в структурных

подразделениях Общества на досках объявлений, в приемных, комнатах сменно-встречных собраний.

Текст Кодекса размещается на сайте Общества.

9.2 Сообщения о нарушениях Кодекса

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 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.

При возникновении у работников Общества сомнений в правильности своих действий они должны проконсультироваться со своими непосредственными руководителями, а при необходимости со структурными подразделениями, созданными для этих целей в Обществе.

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 называя себя):

- 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.

9.3 Проверка нарушений Кодекса

По всем фактам нарушения Кодекса, выявленных работниками Общества или полученных по каналам передачи информации проводятся проверки силами структурных подразделений, созданными в Обществе для этих целей. Результаты проверки передаются в Комиссию по этике для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Общества в конкретном случае в части нарушения Кодекса.

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.

Директор по контролю

О.В. Цепкин

РАЗРАБОТЧИК

Начальник управления внутреннего аудита

А.Н. Черняев

Приложение
к Кодексу деловой этики
ОАО «ММК»

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

Я ознакомлен (-а) с Кодексом деловой этики ОАО «ММК» в полном объеме 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» и действующего законодательства Российской Федерации и других локальных нормативных актов ОАО «ММК» и знаю, что должен (-на) уведомить непосредственное руководство о таком нарушении.

«_____» _____ 200__ г.

подпись

Фамилия

Имя

Отчество