



**УРАЛЬСКАЯ
СТАЛЬ**

Управляющая компания

УТВЕРЖДАЮ

Исполнительный директор

А.А. Просяник

« 10 » декабря 2023 г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ООО УК «УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ», УПРАВЛЯЕМЫХ ОБЩЕСТВ И ИХ
ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ**

Редакция № 1

Дата введения « 10 » декабря 2023 г

г. Москва 2023 год

Оглавление

1.	Общие положения.....	3
1.1	Введение.....	3
1.2	Термины и определения.....	3
1.3	Цели и задачи Кодекса.....	4
1.4	Область распространения Кодекса.....	4
1.5	Ответственность за соблюдение Кодекса.....	5
2.	Миссия и ценности компании.....	5
2.1	Миссия компании.....	5
2.2	Ценности и принципы компании.....	5
2.2.1	Ключевая ценность «Наши Люди» — это сотрудники Компании.....	6
2.2.2	Ценность «Развитие».....	7
2.2.3	Ценность «Эффективность».....	7
2.2.4	Ценность «Устойчивость».....	7
2.2.5	Ценность «Безопасность жизни и производства».....	8
2.2.6	Ценность «Сотрудничество».....	8
2.2.7	Ценность «Ответственность».....	9
3.	Корпоративный имидж.....	10
4.	Защита собственности и ресурсов компании.....	11
5.	Конфиденциальная информация.....	11
6.	Заключительные положения.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) является сводом наиболее важных принципов делового поведения работников Группы компаний «Уральская Сталь», этических и нравственных норм внутрикорпоративных взаимоотношений и взаимоотношений Компании с внешними заинтересованными сторонами, принципов социальной и экологической ответственности, и других вопросов этики ведения бизнеса.

Ценности и правила, изложенные в Кодексе, помогают нам эффективно выполнять свои обязанности, взаимодействовать с коллегами, принимать решения и развиваться в личном и профессиональном плане.

1.2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Кодексе употребляются следующие термины и определения:

Термин, сокращение	Определение
Сотрудник	Физическое лицо, заключившее трудовой договор или договор на выполнение услуг гражданско-правового характера с Компанией.
Управляемые общества	Предприятия и общества, передавшие полномочия единого исполнительного органа в соответствии с договором управления ООО УК «Уральская Сталь»
ООО УК «Уральская Сталь», управляющая компания	Управляющая компания, общество, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа управления по договору управления.
Группа компаний «Уральская Сталь», Группа компаний	Управляющая компания и Управляемые общества, а также их дочерние и аффилированные юридические лица, именуемые совместно.
Компания	ООО Управляющая компания «Уральская Сталь», АО «Уральская Сталь», АО «Загорский трубный завод» и другие дочерние и зависимые общества, входящие в Группу компаний «Уральская Сталь».
Деловые партнеры	Физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие договорные отношения с Компанией
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника Компании вступает в противоречие с законными интересами Компании, что влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное выполнение должностных обязанностей, а также может причинить вред законным интересам и репутации Компании

1.3 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

Целями и задачами Кодекса являются:

- определение и закрепление единых норм и правил делового поведения работников, направленных на повышение устойчивости деятельности Компании;
- формирование и развитие единой устойчивой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;
- формирование единой системы ценностей, как основы принятия решений;
- сохранение и укрепление доверия к Группе компаний со стороны делового сообщества и укрепление ее положительного имиджа.

1.4 ОБЛАСТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОДЕКСА

1.4.1. Положения Кодекса обязательны для соблюдения всеми сотрудниками Группы компаний вне зависимости от занимаемой должности.

Компания в свою очередь, гарантирует соответствие статусу этичного работодателя:

- поддерживает социально-культурное многообразие;
- обеспечивает права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на отдых и защиту чести и достоинства;
- поддерживает достойную и своевременную оплату труда работников;
- обеспечивает необходимые условия для профессионального роста, повышения квалификации и обучения работников;
- создает комфортную атмосферу для эффективной работы, комфортные рабочие места и условия для формирования сплоченного коллектива.

1.4.2. На руководителей в Группе компаний «Уральская Сталь» возлагаются дополнительные обязанности: оказывать содействие работникам Группы компаний в понимании и применении положений настоящего Кодекса, а также демонстрировать личным примером ценности, изложенные в Кодексе. При этом руководители обязаны своевременно и корректно реагировать на сообщения о нарушениях, проводить мониторинг соблюдения этических принципов своими подчиненными, а также гарантировать отсутствие любого вида давления на подчиненных, сообщивших о нарушениях.

1.4.3. Указанные в Кодексе политики, процедуры и регламенты постоянно дополняются и обновляются. Это общекорпоративные документы, они могут дополняться или уточняться внутренними нормативными актами каждого предприятия. С действующими политиками можно ознакомиться на корпоративном портале или запросить в службе по работе с персоналом вашего предприятия, а также в документах, утвержденных на предприятиях Группы компаний, в том числе:

- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности;
- Стандарт спецодежды и средств индивидуальной защиты работников;
- Действия при получении информации об угрозах чрезвычайных ситуаций и при чрезвычайных ситуациях;
- Социальная политика;
- Экологическая политика;

- Информационная политика;
- Политика в области информационной безопасности
- Порядок предоставления доступа, создания, обработки, хранения, уничтожения документов, содержащих конфиденциальную информацию.

Названия конкретных документов могут отличаться в отдельных обществах Группы компаний.

1.5 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

Несоблюдение положений Кодекса может привести к нарушению норм промышленной безопасности и охраны труда, с последующими тяжелыми последствиями как для Группы компаний, так и для ее работников, трудового или уголовного законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Компании, что может повлечь ответственность в соответствии с законодательством РФ.

О любых нарушениях положений настоящего Кодекса, сотрудники могут сообщить по телефону Горячей линии, электронной почте или сообщениями на электронные приложения (мессенджеры), используемые в Группе компаний.

2. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

2.1 МИССИЯ КОМПАНИИ

«Объединяя технологии, знания и уважение к партнерам, мы создаем дополнительную ценность для наших акционеров и клиентов и условия для развития сотрудников, Компании и общества.»

Условия для достижения стратегических целей формируются корпоративной культурой, основанной на ценностях и принципах Компании.

Ценности позволяют быстро находить выход из сложных ситуаций, эффективно выстраивать командную работу и решать возникающие вопросы, оперативно корректировать траекторию движения в зависимости от меняющихся условий.

2.2 ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ

Деятельность Компании основывается на Ценностях. Каждая ценность включает ключевые принципы, лежащие в основе формирования и развития уникальной корпоративной культуры Компании.



2.2.1 КЛЮЧЕВАЯ ЦЕННОСТЬ «НАШИ ЛЮДИ» — ЭТО СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ

Наши Люди - сотрудники Компании – ключевая ценность, связанная со всеми остальными ценностями. Мы считаем, что наши сотрудники - самый главный актив Компании. Мы относимся к ним с уважением и создаем рабочую среду, способствующую развитию, вовлеченности, удовлетворенности, и стремимся повысить качество уровня жизни сотрудников.

Принципы:

–Компания придерживается идей равенства в отношении всех своих работников, предоставляя им равные возможности для развития, образования, личного и карьерного роста.

–Мы уважаем профессиональные компетенции, опыт и мнение каждого члена нашей большой команды и гарантируем право каждого на защиту собственной позиции и правоты.

–Мы непрерывно развиваемся, осваиваем новые навыки и знания, чтобы сохранять высокое качество нашей работы и продукции.

–Мы доверяем друг другу и всегда готовы помочь в работе.

–Работая в команде, мы всегда проявляем уважительное отношение, вежливость и добросовестность по отношению к коллегам и партнерам.

2.2.2 ЦЕННОСТЬ «РАЗВИТИЕ»

Компания нацелена на постоянное развитие, внедрение инноваций и технологий, поощряет инициативу и стремление к изменениям.

Адаптация производства, освоение новых технологий, гибкая и оперативная реакция на изменение рыночных условий и требований партнеров Компании направлены, прежде всего, на удержание лидерских позиций в отрасли и сохранение стабильности в деятельности Группы компаний, работе коллективов и производств.

Принципы:

–Постоянное развитие и совершенствование - на любой процесс мы смотрим с точки зрения совершенствования, любую работу можно сделать более эффективной и безопасной.

–Компания ценит инициативу и тех, кто предлагает новые и более эффективные методы производства, технологии, идеи и решения.

–Мы нацелены на постоянное развитие наших процессов и развитие долгосрочных отношений с нашими партнерами и сотрудниками.

2.2.3 ЦЕННОСТЬ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

Компания ориентирована на качественные решения и эффективное использование ресурсов для достижения поставленных целей. Эффективная работа всей компании и каждого отдельного работника основана на совместной работе, высокой индивидуальной ответственности и вовлеченности, постоянном поиске новых решений, способов оптимизации процессов, профессиональном росте и освоении новых технологий.

Мы стремимся к максимальной эффективности, которая подразумевает рациональное использование ресурсов – времени, финансов, оборудования, сырья и труда. Мы соблюдаем сроки, выполняем планы и договоренности.

Принципы:

–Компания нацелена на выполнение производственных планов и развитие производства.

–Компания устанавливает в работе конкретные, измеряемые, разумные, достижимые и актуальные цели на любом уровне управления.

–Мы достигаем результатов исключительно законными и правомерными способами, с соблюдением норм деловой этики, честной конкуренции, норм производственной и экологической безопасности и охраны труда.

–Эффективности никогда не бывает достаточно, каждый работник нацелен на улучшения и достижение конкретного результата в работе.

–Эффективность может быть достигнута только совместными усилиями.

2.2.4 ЦЕННОСТЬ «УСТОЙЧИВОСТЬ»

Гибкость и быстрая адаптация к меняющимся внешним условиям позволяет нам достигать результатов и сохранять устойчивую позицию на рынке. Это наша способность поддерживать высокую производительность труда, обеспечивать достижение поставленных

производственных и бизнес-целей, и высокого качества выпускаемой продукции, успешно адаптироваться к условиям рынка, сохранять и развивать коллектив.

Принципы:

–Мы ставим перед собой долгосрочные цели, которые направлены на достижение рабочих и бизнес-целей, сохранение высокого качества продукции, освоение и внедрение новых технологий, улучшения работы и жизни работников Группы компаний, экологии и социально-экономической жизни регионов присутствия предприятий.

–Мы адаптируемся под требования заказчиков и условия рынка и работаем на перспективу, устанавливая открытые и долговременные отношения с партнерами.

–Деятельность предприятий Группы компаний связана, в том числе, с повышенными рисками в отношении здоровья и жизни персонала и экологии, поэтому при решении любых вопросов деятельности Группы компаний или ее отдельных предприятий, компания принимает взвешенные и обоснованные решения, которые позволяют избежать необоснованных рисков от нарушения производственных процессов до вреда здоровью или угрозы жизни.

–Мы заботимся о добром имени Компании – стремимся не наносить и предотвращать ущерб деятельности и репутации Компании.

–Мы сохраняем традиции и постоянно развиваем производство и жизнь предприятий, городов и территорий присутствия.

2.2.5 ЦЕННОСТЬ «БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНИ И ПРОИЗВОДСТВА»

Мы отдаем приоритет безопасности наших сотрудников, стремимся максимально полно обеспечивать безопасность и комфортность условий труда и применять передовой опыт в области охраны труда и промышленной безопасности. Деятельность предприятий Группы компаний традиционно связана с высокими производственными рисками, повышенными требованиями к обеспечению норм промышленной безопасности, охраны труда и экологии.

Принципы:

–Результат и эффективность работы Группы компаний важны только при условии безоговорочного обеспечения безопасных условий труда, сохранения жизни и здоровья работников, обеспечения безопасности предприятия и территорий присутствия.

–Безопасности и эффективности никогда не бывает достаточно, каждый работник отвечает за безопасность свою и своих коллег и нацелен на достижение конкретного результата в работе.

–Ответственность за вопросы безопасности лежат на каждом руководителе и работнике Группы компаний.

2.2.6 ЦЕННОСТЬ «СОТРУДНИЧЕСТВО»

Мы считаем, что командная работа и сотрудничество является залогом успеха. Только совместная и слаженная работа является безопасной и эффективной, и позволяет достигать общих целей. Мы понимаем, что любая наша работа — это часть общего успеха и движения

вперед. Мы доверяем нашим коллегам и стремимся работать в команде, помогая, обучая и поддерживая друг друга.

Принципы:

–В отношениях с работниками и партнерами наша Компания ориентирована на длительное взаимовыгодное сотрудничество на основе строгого соблюдения принятых правил делового общения и норм российского законодательства.

–Мы доверяем друг другу и всегда готовы помочь в работе, работая в команде, мы всегда проявляем уважительное отношение, вежливость и добросовестность по отношению к коллегам и партнерам. Мы понимаем, что наш труд – часть больших проектов, и только вместе мы можем добиться общего результата.

–В любой ситуации мы относимся с уважением и к своим коллегам, независимо от их служебного положения, и к партнерам компании. Любую спорную ситуацию мы рассматриваем не как конфликт или соревнование, а как диалог, нацеленный на эффективное решение возникшего вопроса, которое невозможно без учета мнений коллег, и принятия объективного решения.

–Мы обмениваемся информацией открыто, избегая влияния личных отношений или субъективных факторов на доступность и своевременность предоставления информации. Для нас информация является равноценным ресурсом, позволяющим наладить эффективную работу и производить оценку результатов.

2.2.7 ЦЕННОСТЬ «ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Мы стремимся к соблюдению этических норм ведения бизнеса, экологической устойчивости и социальной ответственности. Мы мотивируем наших сотрудников брать на себя личную ответственность за свои действия и вносить свой вклад в достижение общих целей.

Во всех аспектах деятельности мы серьезно относимся к соблюдению законодательства, а также обязательств, установленных договорными отношениями с партнерами и поставщиками. Мы заботимся о наших работниках и со всей ответственностью относимся к установлению и соблюдению правил промышленной безопасности, обеспечивающих сохранность жизни и здоровья.

Принципы:

–Мы — российская Компания, наш труд направлен на развитие национальной экономики и на благо нашей страны.

–Мы ответственно вносим вклад в развитие регионов присутствия предприятий Группы компаний.

–Группа компаний «Уральская Сталь» — надежный партнер в отношениях с деловыми партнерами и регионами, мы ответственно выполняем взятые на себя деловые обязательства и не терпим компромиссов в отношении соблюдения норм законодательства, в частности, антикоррупционного.

–Мы соблюдаем права человека, уважительно относимся ко всем коллегам, клиентам и поставщикам в равной степени и стремимся помочь тем, с кем рядом живем и работаем.

–Мы не приемлем любой формы дискриминации на основе пола, возраста, национальности, религиозных или иных убеждений.

–Мы осознаем и защищаем абсолютный приоритет ценности человеческой жизни и здоровья и во всех сферах нашей деятельности предпринимаем действия по снижению ситуаций, угрожающих здоровью наших работников и населения регионов присутствия.

–Мы заинтересованы в сокращении негативного влияния, оказываемого деятельностью Группы компаний на окружающую среду.

3. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ

3.1 Компания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу. Каждый работник участвует в создании положительного имиджа Компании и укрепляет его своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются его внешний облик и поведение. Сотрудники Компании должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Компании.

3.2 Правилами поведения работников не допускаются:

–Публичные высказывания, суждения, оценки или другие формы публичных высказываний или распространения информации, в том числе в средствах массовой информации (далее - СМИ, включая, но не ограничиваясь, в сети Интернет), в отношении деятельности Компании, руководителей, решения и/или действия вышестоящих должностных лиц, если это сопряжено с распространением охраняемой законом тайны. Такие высказывания осуществляются работниками в регламентированном порядке, в соответствии с локально-нормативными актами, утвержденными в Компании;

–Употребление запрещенных наркотических средств и алкоголя, а также нахождение на рабочем месте, либо на территории компании или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения;

–Участие в конфликтах различных организаций, вовлечение в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать работников или Компанию, вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб Компании. Вопросы, связанные с конфликтом интересов, регулируются локально-нормативными актами, утвержденными в Компании;

–Получение работником денежных средств или иных подарков, предоставляемых с целью воздействия на принятие решений при исполнении должностных обязанностей. Вопросы, связанные с противодействием коррупции регулируются локально-нормативными актами, утвержденными в Компании;

–Агрессивные, унижающие, враждебные, запугивающие действия, поступки, поведение.

3.3 Стиль и форма одежды должна соответствовать обстоятельствам: в офисе – одежда в деловом стиле, на производстве – рабочая спецодежда. В последний день рабочей недели для офисных сотрудников допускается более свободный стиль

одежды в случае отсутствия официальных мероприятий и очных переговоров с деловыми партнерами Компании. Одежда и обувь спортивного стиля, шорты и открытая обувь – неприемлемы.

3.4 Форма и вид одежды на производственных площадках регулируется локально-нормативным актом, утвержденным в Компании.

4. ЗАЩИТА СОБСТВЕННОСТИ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ

4.1 Собственность и ресурсы Компании – это основа его деятельности, роста и долгосрочного развития. Сохранение собственности и ресурсов, их рациональное использование является залогом эффективности Компании. Использование собственности и ресурсов компании допускается только в рабочих целях и в рамках исполнения должностных обязанностей.

4.2 Работники должны бережно относиться к имуществу Компании и обеспечивать его сохранность, строго соблюдать инструкции по работе и обращению с оборудованием, обеспечивать защиту результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации.

5. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

5.1 Все сотрудники Компании, имеющие доступ к конфиденциальной и/или инсайдерской информации компании, должны использовать ее только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и только в интересах Компании, соблюдая при этом порядок использования и охраны конфиденциальной информации, регулируются локально-нормативными актами, утвержденными в Компании.

5.2 Вышеупомянутые лица не вправе разглашать конфиденциальную и/или инсайдерскую информацию также после прекращения трудового или иного договора с компанией в течение трех лет, передавать ее третьим лицам и использовать в собственных интересах без согласия Компании, если иное не предусмотрено законом или требованиями уполномоченных государственных и иных органов власти.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Настоящий Кодекс утверждается Исполнительным директором ООО УК «Уральская Сталь».

6.2 Настоящий Кодекс размещается на внешнем и внутренних ресурсах в сети Интернет.