

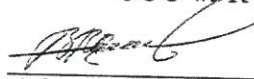
ТАЛДИНСКАЯ
ГОРНАЯ
КОМПАНИЯ



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
предприятий группы лиц
ООО «ТАЛДИНСКАЯ ГОРНАЯ КОМПАНИЯ»

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
ООО «УК «Талдинская»


В.В. Ульянов
«20» октября 2016г.

Москва
2016г.

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ОСНОВЫ КОДЕКСА**
 - 2.1. Миссия Компании
 - 2.2. Принципы ведения бизнеса
 - 2.3. Ценности Компании
 - 2.4. Бренд Компании
- 3. ЛЮДИ**
 - 3.1. Ответственность сотрудников
 - 3.2. Ответственность руководителей
 - 3.3. Обеспечение равных прав и возможностей
 - 3.4. Взаимная ответственность Компании и работников
 - 3.5. Правила взаимодействия в Компании
 - 3.6. Охрана здоровья, труда и окружающей среды
- 4. КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА**
 - 4.1. Защита активов Компании
 - 4.2. Интеллектуальная собственность
 - 4.3. Подарки и представительские расходы
 - 4.4. Противодействие коррупции
 - 4.5. Конфликт интересов
 - 4.6. Соблюдение конфиденциальности
- 5. ПАРТНЕРЫ**
 - 5.1. Сотрудничество с государственными органами
 - 5.2. Отношения с политическими партиями и общественными организациями
 - 5.3. Отношения с поставщиками и подрядчиками
 - 5.4. Работа с деловыми партнерами
 - 5.5. Сотрудничество с местными сообществами
- 6. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс корпоративной этики – это документ, который отражает бизнес-философию предприятий группы лиц ООО «Талдинская горная компания» (далее – Компания) и фундаментальные принципы, лежащие в основе корпоративной культуры и этики, соблюдения которых Компания ожидает от всех работников.

Компания рассматривает настоящий Кодекс в качестве существенного фактора регулирования сложной системы отношений между акционером, Советом директоров, руководителями, сотрудниками Компании и иными заинтересованными сторонами: деловыми партнёрами, конкурентами, российским обществом и органами власти. Кодекс транслирует ценности Компании всем работникам, ориентирует работников на единые корпоративные цели и тем самым повышает корпоративную идентичность.

Также Компания видит в Кодексе корпоративной этики инструмент корпоративного PR и считает, что внедрение Кодекса корпоративной этики будет способствовать формированию доверия со стороны всех заинтересованных сторон, и, соответственно, будет повышать инвестиционную привлекательность Компании.

Действие Кодекса корпоративной этики распространяется на всех работников Компании независимо от должностного уровня и статуса. Кроме этого, Компания ожидает, что все заинтересованные лица, с которыми Компания вступает в различные взаимоотношения, будут с уважением относиться к необходимости соблюдения норм Кодекса корпоративной этики.

Все внутренние регламентирующие документы Компании, в том числе направленные на установление, изменение правоотношений с деловыми партнёрами, государственными и муниципальными органами власти, конкурентами и работниками, разрабатываются и утверждаются с учётом положений настоящего Кодекса корпоративной этики.

В Кодексе содержатся:

- Практическая информация по соблюдению законов и существующих в Компании правил.
- Рекомендации о том, как строить отношения с коллегами, клиентами, поставщиками, подрядчиками, общественностью, государственными органами и акционером.

2. ОСНОВЫ КОДЕКСА

В основе Кодекса корпоративной этики лежит философия Компании, сформулированная в её миссии, корпоративных ценностях и принципах. Эти представления определяют образцы поведения, на которые должны ориентироваться все работники Компании.

2.1. Миссия Компании

Мы – российская компания, осуществляющая деятельность в угледобывающей отрасли.

Мы стремимся быть Компанией национального масштаба и значения.

Мы развиваем угледобывающую отрасль, уделяя особое внимание экономике региона расположения промышленных площадок Компании.

Мы поддерживаем наших корпоративных клиентов и партнёров в их стремлении построить устойчивый бизнес.

Мы считаем выполнение взятых на себя обязательств основным условием для развития успешного бизнеса в России.

Мы выстраиваем долгосрочные и взаимовыгодные отношения, давая людям уверенность и сохраняя их привычный мир.

2.2. Принципы ведения бизнеса

Честность и открытость

Компания полагает, что только открытые и честные отношения можно назвать партнерскими. Вся работа между отдельными сотрудниками и подразделениями Компании, а также со всеми партнерами и клиентами строится на принципах честности и открытости.

Нацеленность на общий результат

Взаимодействуя между собой, с нашими клиентами и партнерами, мы исходим из того, что мы делаем общее дело и что у нас общие цели, достижение которых выгодно всем участникам.

Ежедневное совершенствование

Непрерывно развиваясь и внедряя новые идеи, мы способствуем устойчивому росту нашей Компании.

Забота о людях

Создание безопасных условий труда, развитие наших сотрудников и местных сообществ – важная часть бизнеса Компании.

2.3. Ценности Компании

Уважение к каждому сотруднику, клиенту и партнеру

Все наши коллеги, клиенты и партнеры в равной степени заслуживают уважения.

Профессионализм и развитие

Чтобы вся команда в целом была сильной, каждый ее участник должен разделять философию Компании, быть частью целого и максимально эффективно выполнять поставленные перед ним задачи. Нам важно не останавливаться на достигнутом, постоянно совершенствоваться и развиваться. Как истинные профессионалы мы всегда готовы взять на себя ответственность за свои дела и поступки.

Преемственность и традиции

Поддержка сложившихся и создание новых традиций является неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании. История Компании – это те опыт и знания, которые позволяют нам достигать успеха.

2.4. Бренд Компании

Бренд ООО «Талдинская горная компания» – это неотъемлемая часть имиджа, которая подчеркивает уникальность Компании и выделяет ее из общей массы других компаний, отражает единство наших предприятий, шахт в рамках одной Компании, а также способствует продвижению нашей продукции и услуг на рынке.

3. ЛЮДИ

3.1. Ответственность сотрудников

Необходимо, чтобы все сотрудники Компании понимали и уважали принципы ведения бизнеса Компании, руководствовались требованиями Кодекса, а также действующими в Компании процедурами и регламентами, соблюдали принципы и требования, содержащиеся в Кодексе, стремились к тому, чтобы деловые партнеры Компании, включая подрядчиков, поставщиков, деловых партнеров, также придерживались этих требований.

3.2. Ответственность руководителей

Руководство Компании несет ответственность за поддержание высоких этических стандартов ведения бизнеса. Руководство Компании несет ответственность за создание атмосферы, в которой сотрудникам Компании будут предоставлены все необходимые возможности для эффективной реализации поставленных задач. Задача руководителя – поощрять работу в строгом соответствии с корпоративной культурой и этическими ценностями Компании, не препятствовать обсуждению возникающих проблем, заботиться о развитии сотрудников, личным примером демонстрировать приверженность принципам строгого соблюдения закона, этических норм и правил безопасности.

Руководство Компании также несет ответственность за создание системы управления бизнес-рисками, которая позволяет быстро распознавать, предотвращать и эффективно реагировать на возможные проблемные зоны, нарушения, упущения и несоответствия.

Компания ожидает от руководителей более высокого уровня ответственности за результаты деятельности работников, обязывает их не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству сотрудников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Компания полагает, что руководителям необходимо придерживаться следующих норм поведения:

- не злоупотреблять своими полномочиями;
- не причинять ущерб акционеру Компании умышленными действиями;
- надлежащим образом отчитываться перед органами управления Компании;
- соблюдать в своей деятельности требования законодательства, учредительных и внутренних документов Компании и требовать их соблюдения от работников;
- соблюдать интересы работников, обеспечивать им достойные условия труда, безопасность рабочих мест и рабочего окружения, учитывать индивидуальные результаты их труда;
- обеспечивать открытый и постоянный доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своей работы, предоставлять работникам возможности для обратной связи;
- демонстрировать образцовое личное поведение, соответствующее принципам и стандартам Компании.

3.3. Обеспечение равных прав и возможностей

Компания стремится развивать и поддерживать свободную от дискриминации рабочую среду, в которой каждый сотрудник имеет возможность внести свой вклад в общий результат и реализовать свои способности и потенциал.

Компания относится к каждому работнику как к Личности, полагает, что люди являются самым ценным активом бизнеса и строит свои отношения с работниками на

основе уважения их достоинства, учета их интересов и готова прикладывать усилия к тому, чтобы работа в Компании для работников становилась одним из важнейших жизненных этапов.

Компания разделяет принципы уважения человеческих прав стремится обеспечить всем своим сотрудникам равенство возможностей.

Все сотрудники и кандидаты оцениваются по профессиональным навыкам и качествам, опыту и способностям. Решения, принятые на основаниях, не связанных с результатами труда (например, раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальность, возраст, сексуальная ориентация, статус гражданства, семейный статус, инвалидность и т.д.), являются дискриминационными и запрещены в Компании.

Использование детского труда на всех предприятиях Компании строго запрещено.

Каждый сотрудник Компании может рассчитывать на:

- возможность открыто и конструктивно обсуждать результаты работы с руководителем;
- поддержку в развитии своих компетенций и навыков;
- признание и материальное вознаграждение за хороший результат;
- честное, уважительное отношение и равноправие.

3.4. Взаимная ответственность Компании и работников

Компания считает взаимную ответственность основой в отношениях с работниками и ожидает от них аналогичной позиции. Взаимная ответственность означает, что Компания и работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности друг перед другом.

Компания видит зону своей ответственности в том, чтобы обеспечивать следующие аспекты, связанные с деятельностью работников:

- выплачивать стабильную и достойную заработную плату, предоставлять условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках политики Компании;
- развивать профессиональный и личностный потенциал, предоставлять возможности для реализации идей и амбиций каждого работника;
- поддерживать баланс между личными интересами работников и интересами Компании, соблюдать все гражданские права работников, включая возможность добровольно участвовать в политической жизни общества в свободное время от их деятельности в Компании;
- гарантировать отсутствие дискриминации на основании расовой или половой принадлежности, половой идентичности или ее выражения, цвета кожи, убеждений, вероисповедования, происхождения, национальности, гражданства, возраста, физических возможностей, семейного положения, культуры, социально-экономического статуса или других личностных характеристик;
- поддерживать в Компании атмосферу сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

Со своей стороны Компания ожидает, что каждый работник примет на себя ответственность за соблюдение следующих обязательств:

- разделять миссию, ценности и цели Компании, отстаивать интересы Компании и заботиться о ее репутации;
- защищать и надлежащим образом использовать активы Компании;
- выполнять свои должностные обязанности с требуемым уровнем компетентности, стремиться к выполнению поставленных перед ним задач максимально эффективным образом;

- в своей деятельности соблюдать требования законодательных и иных правовых актов, внутренних нормативных документов Компании;
- стремиться к развитию своих личных и профессиональных качеств, поддерживать развитие других работников Компании, активно участвовать в реализации инноваций, повышающих эффективность деятельности всей Компании.

3.5. Правила взаимодействия в Компании

Компания видит в своих работниках единую команду и считает, что взаимодействие внутри Компании должно строиться на принципах взаимного уважения, профессионализма, коллегиальности, конструктивной критики и бесконфликтности.

Компания считает ключевыми следующие нормы поведения для всех работников, независимо от их статуса и положения:

- стремление к принятию совместных решений и оказание взаимной помощи в сложных профессиональных вопросах и чрезвычайных «форс-мажорных» ситуациях, требующих объединения усилий;
- помощь менее опытным коллегам, поддержка коллег в сложной для них ситуации;
- уважительное отношение к коллегам, включая как коллективные, общенациональные или религиозные поводы, так и события личной жизни;
- возможность конструктивно критиковать работу руководства, коллег и деловых партнёров без ущемления личного достоинства критикуемых;
- исправление допущенных в деловых отношениях этических ошибок независимо от делового статуса и сроков давности ошибки;
- недопущение действия или бездействия, порождающего конфликты в деловых отношениях;
- учёт географических (в том числе, различие часовых поясов) и национальных особенностей при взаимодействии с региональными подразделениями;
- пунктуальность, чёткое и в срок исполнение взятых обязательств, рациональное использование собственного рабочего времени, времени своих коллег и деловых партнёров.

Компания осознает, что современный мир мультикультурен и многонационален, поэтому особое внимание уделяет развитию языковых компетенций работников всех уровней. Компания определяет для себя английский язык в качестве одного из корпоративных языков, используемых для внешних и внутренних бизнес-коммуникаций и декларирует языковое обучение в качестве инвестиций в корпоративные активы и ожидает, что данные инвестиции будут возвращены Компании за счёт роста качества и производительности труда работников, использующих английский язык в своей работе.

Для руководителей высшего звена на регулярной основе Компания организует ряд обучающих корпоративных мероприятий, сформированных в соответствии с потребностями руководителей, также поощряет изучение английского языка руководителями среднего звена и сотрудниками с целью развития их компетенций для соответствия текущим и перспективным задачам и должностным обязанностям.

3.6. Охрана здоровья, труда и окружающей среды

Компания полагает, что жизнь и здоровье всех работников, безопасность их труда является одними из ключевых приоритетов деятельности Компании.

Компания стремится обеспечить для работников максимально безопасные условия труда на всех своих предприятиях. Компания осуществляет свою деятельность в соответствии с требованиями в области охраны здоровья, труда и окружающей среды.

Компания также стремится использовать лучшие мировые практики в этой области.

Кодекс корпоративной этики предприятий группы лиц ООО «Талдинская горная компания»

Компания взяла на себя обязательство обеспечивать уровень промышленной безопасности и безопасности труда, при котором риск возникновения аварий и несчастных случаев минимален и соответствует современному уровню развития техники и технологий.

Компания рассчитывает на то, что все работники понимают и разделяют ответственность за выполнение требований, связанных с охраной здоровья, техникой безопасности и охраной окружающей среды, поскольку безопасная работа производственных объектов, предупреждение аварий и способность быстро и эффективно локализовать и ликвидировать их последствия зависят не только от технологического состояния производственного оборудования, но также от компетентности персонала и соблюдения производственной дисциплины.

Руководители Компании несут ответственность за обеспечение необходимого уровня охраны труда и промышленной безопасности не только внутри Компании, но и в рамках взаимоотношений с подрядными организациями. Они должны подавать пример соблюдения правил безопасности сотрудникам и добиваться их исполнения.

Все сотрудники несут ответственность за соблюдение требований в области охраны здоровья, труда и окружающей среды на предприятиях Компании.

Работники обязаны помнить, что воздействие алкоголя, наркотических средств, токсических, психотропных и сильнодействующих ядовитых веществ подвергает опасности жизнь и здоровье работника и его коллег, повышая риск несчастного случая и аварии.

Алкоголь и наркотики запрещены к употреблению и распространению на всех предприятиях, находящихся под управлением Компании.

Нарушение этого правила влечет за собой дисциплинарную ответственность, вплоть до увольнения. Исключение может быть сделано для случаев, когда сотрудник вынужден принимать лекарственные препараты, выписанные по рецепту врача.

На социальных и корпоративных мероприятиях, проводимых Компанией, употребление алкоголя возможно только при условии согласования руководством.

Достоверно доказано, что курение увеличивает заболеваемость и смертность, уменьшает продолжительность жизни и ухудшает ее качество. Поэтому в Компании введено правило «территорий, свободных от курения». Исключение составляют только зоны, специально обозначенные и надлежащим образом изолированные от рабочих мест.

На участках производства, особо опасных с точки зрения нанесения вреда (ущерба) здоровью или жизни людей, Компания вправе в соответствии с действующим законодательством внедрять процедуры предварительного медицинского освидетельствования с целью недопущения к работе больных, имеющих химические зависимости, а также лиц, находящихся в состоянии алкогольного и наркотического опьянения, под воздействием психотропных средств и других сильнодействующих препаратов.

4. КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА

4.1. Защита активов Компании

Под активами Компании подразумеваются имущество, денежные средства, а также информация и объекты интеллектуальной собственности. К активам Компании кроме того относятся оборудование, используемое сотрудниками в работе.

Компания полагает, что надлежащее использование и защита активов Компании должна являться одной из важнейших норм поведения для всех работников, независимо от их статуса и должности.

Компания ожидает от работников уважения своего права собственности на все виды активов (материальных, финансовых, интеллектуальных) и рассчитывает на то, что они не будут злоупотреблять служебным положением для извлечения личной выгоды от использования активов Компании, в том числе при заключении договоров в которых присутствует личная заинтересованность должностного лица.

Компания ожидает от работников эффективного и бережного обращения с материальными ресурсами (оборудованием, техникой и другим имуществом), следования инструкциям, изложенным во внутренних документах, которые помогают правильно обращаться с оборудованием или ресурсами, использования надлежащим образом и защиты коммерческой и технической информации, представляющей интеллектуальную собственность Компании.

Каждый сотрудник Компании несет ответственность за защиту активов Компании от утраты, неправомерного использования, хищения или повреждения.

4.2. Интеллектуальная собственность

Интеллектуальная собственность является такой же собственностью Компании, как и другие активы. Интеллектуальная собственность имеет высокую ценность для Компании, и ее защита является чрезвычайно важной.

Под интеллектуальной собственностью Компания понимает:

- Патенты на новые или улучшенные продукты или технологические процессы;
- Товарные знаки и знаки обслуживания, а также коммерческие обозначения;
- Права на оригинальные материалы Компании;
- Программы для ЭВМ и базы данных;
- Секреты производства (ноу-хау);
- Конфиденциальную и служебную информацию.

Компания активно поощряет и поддерживает инновации и техническое развитие. Права на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в процессе трудовой деятельности, принадлежат Компании. Компания выплачивает работникам вознаграждение за использование объектов интеллектуальной собственности в порядке, установленном законом и правилами Компании.

Бренд ООО «Талдинская горная компания» является одним из наиболее ценных активов Компании.

4.3. Подарки и представительские расходы

Получение, равно как и дарение подарков, оплата представительских расходов являются стандартным обычаем делового сотрудничества и бизнес-этики. Их главной целью является улучшение взаимоотношений с партнерами и контрагентами. При этом важно отметить, что такие действия не должны негативно влиять на бизнес и деятельность Компании, процесс принятия решений или иным образом воздействовать на деловое сотрудничество.

Сотрудники Компании должны осмотрительно принимать подарки от контрагентов, равно как и оплачивать представительские расходы, с целью поддержания репутации Компании как добросовестного делового партнера с незапятнанной бизнес-репутацией.

Сам подарок и его стоимость должны соответствовать правилам, принятым в деловой среде, законодательным, корпоративным ограничениям, а также национальным особенностям. Каждый работник должен осознавать, что неудачное или некорректное поведение, связанное с принятием или дарением подарков может привести к ущербу отношений с деловыми партнерами и/или ущербу деловой репутации Компании.

Кроме этого, Компания обращает внимание всех работников на то, что получение или дарение подарков не должно приводить к ситуациям двусмысленности, которые могут быть восприняты как появление определенных обязательств перед дарителем. Компания рекомендует всем работникам избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оплата представительских расходов может вступать в конфликт или создавать впечатление конфликта личных и корпоративных интересов.

Также, Компания рекомендует всем работникам придерживаться следующих критериев при получении или дарении подарков:

- повод для дарения должен быть прямо связан с событиями в деятельности Компании либо с традиционными государственными или профессиональными праздниками;
- подарки не должны являться предметами роскоши;
- подарки не должны являться скрытым вознаграждением за что либо;
- подарки не должны создавать репутационного риска для Компании.

В случае возникновения любых затруднений, связанных с получением или дарением подарков, Компания считает необходимым, чтобы работники всех уровней, независимо от должностного уровня или статуса, обращались за соответствующей консультацией к своему непосредственному руководителю.

Вышеизложенных принципов осмотрительности нужно придерживаться в оплате представительских расходов в отношении контрагентов и бизнес-партнеров.

Ничто из вышеперечисленного не должно влиять на качество принятия решений сотрудниками. Решения должны быть разумными, добросовестными, полностью соответствующими рыночным условиям.

4.4. Противодействие коррупции

Компания запрещает предложение, обещание со стороны своих представителей и сотрудников каких-либо финансовых средств, подарков, благ в адрес государственных служащих и должностных лиц с целью повлиять на их решение, получить какие-либо преимущества, добиться лояльности или избежать ответственности.

Помимо этого, Компания стремится сотрудничать с партнерами и контрагентами, чья репутация не запятнана фактами, связанными с коррупцией и взяточничеством.

Это правило по общему принципу также распространяется на платежи или взносы с целью упрощения формальностей, которые запрещены в большинстве стран и приравнены к коррупции или получению взятки. При этом Компания признает, что в исключительных случаях такие взносы или платежи могут быть осуществлены. Речь идет о случаях, когда от их осуществления зависят безопасность, жизнь или здоровье сотрудников или членов их семей. Аналогичное правило распространяется на случаи, когда регулирование делового оборота может предусматривать возможность осуществления подобных взносов или платежей.

4.5. Конфликт интересов

Компания понимает под конфликтом интересов противоречие между личными (финансовыми или иными) интересами работника и его должностными и профессиональными обязанностями или обязательствами, а также противоречие личных интересов работника с общими интересами Компании.

Конфликт интересов может возникнуть при наличии следующих составляющих:

- сотрудник занимает руководящую позицию, и в его должностные обязанности входит принятие решений, влияющих на деятельность Компании;
- сотрудник работает по совместительству;
- близкие родственники сотрудника занимают руководящие позиции в фирмах-конкурентах или фирмах-контрагентах Компании;
- сотрудник инвестирует в деятельность конкурентов и/или контрагентов Компании;
- сотрудник использует служебное положение в личных целях.

Компания призывает работников всех уровней (руководителей, сотрудников) для выхода из ситуации конфликта интересов (существующей или потенциальной) руководствоваться принципом предупреждения условий для возникновения конфликтов.

Кроме этого, Компания полагает, что реализация принципа предупреждения, информирования о потенциальной возможности конфликта интересов является важнейшим способом его разрешения.

Компания ожидает, что все работники, независимо от должностного уровня и статуса будут своевременно представлять информацию о наличии ситуации конфликта интересов (существующей или потенциальной) своему руководству.

4.6. Соблюдение конфиденциальности

Компания заботится о защите конфиденциальной информации как об одном из необходимых условий поддержания стабильности и конкурентоспособности деятельности. Разглашение или неправильное использование конфиденциальной информации может привести к нанесению ущерба Компании (финансового и/или имиджевого).

Компания понимает под конфиденциальностью уважение и защиту секретности дел организации, акционера, руководителей, сотрудников, клиентов и иных участников корпоративных отношений. Компания обращает внимание на то, что соблюдение конфиденциальности означает сохранение в тайне только информации о добросовестном и законопослушном поведении.

Во всех остальных случаях (информация о некомпетентности, утаивании информации, подлежащей раскрытию, информация о противозаконном или неэтичном поведении) Компания ожидает исполнения правил раскрытия информации, вплоть до направления информации в руководящие органы Компании или в компетентные государственные органы.

В Компании устанавливается общее правило для акционера, членов Совета директоров, руководителей, сотрудников согласно которому, любая информация, получаемая в профессиональной деятельности любым из вышеперечисленных лиц и касающаяся деятельности Компании и/или ее контрагентов, должна рассматриваться как конфиденциальная.

Раскрытие конфиденциальной информации должно производиться только в порядке, предусмотренном действующим законодательством и внутренними документами Компании. Информация должна отвечать всем требованиям, установленным законодательством или иными документами, и не содержать сведений, не соответствующих действительности.

Поступая на работу в Компанию, все работники принимают на себя морально-этические и юридические обязательства не разглашать конфиденциальную информацию, в

том числе коммерческую тайну. Данные обязательства сохраняются и с прекращением работы, независимо от причины ухода работника из Компании. Компания обращает внимание на то, что данная информация является собственностью Компании и все работники должны осознавать отношения взаимного доверия и лояльности, существовавшие между Компанией и ее работниками.

Компания ожидает, что каждый работник, для того, чтобы надёжно и гарантированно сохранить конфиденциальную информацию, будет неукоснительно придерживаться установленных правил, и использовать конфиденциальную информацию только в рамках своей служебной деятельности и не обсуждать её с кем бы то ни было, в том числе, с коллегами, не имеющими доступа к данной информации, а также с родственниками и знакомыми.

Компания гарантирует соблюдение законодательства о запрете на использование инсайдерской информации.

Инсайдерская информация – это служебная информация, которая не является общедоступной.

К инсайдерской информации относятся:

- финансовые результаты и дивиденды Компании;
- фактические или возможные слияния, приобретения, создание совместных предприятий;
- предложения о поглощении;
- конкретные детали сделок купли-продажи;
- текущие и перспективные судебные процессы.

Всем работникам Компании необходимо воздерживаться от распространения информации, которая может повлиять на финансовое положение других компаний. Компания обращает внимание работников на то, что раскрытие такого рода информации до того момента, пока она не стала общедоступной, может повлечь наступление гражданской и уголовной ответственности для работника или для Компании.

Компания гарантирует соблюдение законодательства в области защиты персональных данных. Работники Компании, имеющие доступ к персональным данным обязаны обеспечивать защиту и сохранность персональных данных и неукоснительно соблюдать все требования законодательства и внутренних документов в данной области.

5. ПАРТНЕРЫ

5.1. Сотрудничество с государственными органами

Компания считает, что соблюдение требований действующего законодательства является основой добросовестной предпринимательской деятельности. Компания осознает свои обязательства перед государством и в полной мере уплачивает все необходимые налоги и совершает иные обязательные платежи. Компания уважает как внутренние, так и международные правовые нормы, стремится к тому, чтобы ее деятельность соответствовала не только букве, но и духу Закона и осознает, что некоторые действия, даже совершаемые по закону, могут, тем не менее, привести к нежелательным последствиям.

Деятельность Компании подпадает под государственное регулирование и во многом зависит от решений государственных органов и органов власти, осуществляющих надзорные функции. Компания сотрудничает с государством, проводит политику конструктивного обмена мнениями и информацией с государственными органами.

Сотрудники Компании, непосредственно взаимодействующие с государственными органами и предоставляющие им запрашиваемую информацию, должны обеспечить полноту и достоверность предоставляемых сведений, а также их соответствие запросам и требованиям законодательства. Ошибки, задержки либо отказ в предоставлении информации могут негативно отразиться на репутации Компании и повлечь ответственность как самой Компании, так и ее сотрудников.

Экономическое взаимодействие с органами государственной власти возможно только в случаях, которые не противоречат антикоррупционному законодательству. Такие случаи являются предметом обязательного предварительного согласования с юридической службой и руководством Компании и подлежат оформлению соответствующими юридическими и финансовыми документами.

Компания считает неприемлемым участие в деятельности по отмыванию доходов, полученных преступным путём, не допускает оказания финансовой, моральной и иной поддержки деятельности радикальных, экстремистских и националистических партий и движений.

Компания считает обязательным для себя направлять любую, ставшую известной информацию о незаконных действиях юридических или физических лиц, в правоохранительные органы.

Компания также настаивает на том, чтобы все контрагенты, работающие с Компанией, соблюдали нормы действующего, а также антикоррупционного законодательства.

5.2. Отношения с политическими партиями и общественными организациями

Компания не участвует в политической деятельности.

Компания не выступает спонсором политических партий, не осуществляет политических взносов или пожертвований.

Компания уважает политические взгляды своих сотрудников, за исключением тех, которые носят противоправный или экстремистский характер. Преследование по политическим мотивам в Компании считается неприемлемым.

Сотрудники Компании имеют право участвовать в политических процессах в пределах реализации своих конституционных прав, при этом их общественно-политическая деятельность должна быть отделена и не связана с Компанией. Участие в политических акциях должно осуществляться только в свободное от работы время.

Сотрудники Компании, баллотирующиеся на политические посты, обязаны ставить Компанию в известность о своей политической деятельности с тем, чтобы исключить конфликт интересов.

5.3. Отношения с поставщиками и подрядчиками

Отношения с поставщиками и подрядчиками, предоставляющими Компании услуги или товары, могут напрямую влиять на перспективы Компании, её финансовые показатели, доход и репутацию.

Компания старается поддерживать эффективные и прозрачные отношения с поставщиками и подрядчиками. Компания проводит честную политику в сфере закупок, предоставляя равные возможности потенциальным партнерам. В процессе отбора поставщиков и подрядчиков Компания информирует их об ожиданиях и требованиях Компании.

Компания стремится работать с поставщиками и подрядчиками, которые разделяют бизнес-стандарты Компании, а именно:

- осуществляют свою деятельность строго в рамках закона;
- обеспечивают условия труда, соответствующие самым высоким стандартам охраны здоровья и промышленной безопасности;
- заботятся о минимизации негативного влияния на окружающую среду;
- уважают права сотрудников и представителей местного сообщества.

5.4. Работа с деловыми партнерами

Компания считает, что добросовестное партнёрство является основой ведения бизнеса и строит свои отношения с деловыми партнёрами на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

Компания осознает, что отношения с партнерами являются основой успешности бизнеса, и обеспечивает соблюдение всех действующих норм и правил, выполнение принятых обязательств и стремится к установлению долгосрочных и стабильных отношений со своими партнерами.

Для Компании важна деловая репутация партнёров, поэтому Компания сотрудничает только с надёжными деловыми партнёрами, деятельность которых не противоречит требованиям законодательства.

5.5. Сотрудничество с местными сообществами

Прозрачное и конструктивное сотрудничество с местными сообществами является неотъемлемым элементом долгосрочных планов развития Компании. Компания верит в то, что может оказывать позитивное влияние на жизнь людей, живущих в регионе деятельности предприятий Компании.

Компания поддерживает проекты, повышающие уровень качества жизни в регионе, где расположены предприятия, находящиеся под управлением Компании.

Приоритетными направлениями социальных инвестиций Компании являются укрепление добрососедских отношений и улучшение экологической ситуации в местных сообществах.

Стремясь обеспечить единый подход в рамках всех территорий присутствия, Компания не финансирует организации и программы, нацеленные на изменение законодательства, а также политические, военные, религиозные организации и проекты.

6. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

Положения и требования, изложенные в настоящем Кодексе, распространяются на всех без исключения сотрудников Компании.

Настоящий Кодекс корпоративной этики согласуется со всеми действующими внутренними нормативными документами, а также законодательными и иными правовыми актами.

Каждый работник получает свободный доступ к тексту настоящего Кодекса корпоративной этики, а также подписывает обязательство о соблюдении норм настоящего Кодекса корпоративной этики. Незнание работником положений настоящего Кодекса корпоративной этики или отказ от подписания обязательства не освобождает его от обязанности соблюдать нормы поведения, установленные Кодексом корпоративной этики.

Компания обращает внимание на то, что работники, нарушившие нормы поведения, установленные настоящим Кодексом корпоративной этики, могут быть привлечены к различным видам ответственности, в том числе, дисциплинарной. Кроме этого, в случае, если нарушение имеет признаки административного или уголовного правонарушения, материалы о нем будут передаваться в правоохранительные органы.

Компания рассчитывает на деятельную и активную позицию всех работников в части контроля соблюдения норм настоящего Кодекса корпоративной этики. Компания ожидает, что каждый работник, которому стало известно о совершенном или предполагаемом нарушении настоящего Кодекса корпоративной этики, которое может повлечь ущерб деловым интересам либо имуществу Компании, либо жизни, здоровью, деловому авторитету, имуществу работников Компании, незамедлительно будет принимать меры по предупреждению данного нарушения, а также будет информировать об этом своё руководство. Кроме того, сотрудники имеют возможность оставить сообщение или вопрос на сайте Компании.

Компания гарантирует каждому работнику, направившему достоверную информацию о факте нарушения норм Кодекса корпоративной этики, при его желании, полную конфиденциальность и отсутствие преследования.

В случае установления факта распространения заведомо ложной информации о нарушении, работник, направивший данную информацию, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в случае, если нарушение имеет признаки административного или уголовного правонарушения, материалы о нем будут передаваться в правоохранительные органы.

Все сообщения о нарушениях расследуются в соответствии с установленными в Компании процедурами.

119330 Москва
ул. Дружбы 4, пом. XXII
8-499-703-35-02
ОГРН 1157746017285
ИНН 7729443758

Управляющая
компания
ТАЛДИНСКАЯ



РАСПОРЯЖЕНИЕ

20.10.16г.

с. Большая Талда

№ 29-р

О введении в действие Кодекса корпоративной этики
предприятий группы лиц ООО «Талдинская горная
компания»

В целях регулирования взаимоотношений между руководителями, сотрудниками и деловыми партнерами ООО «Талдинская горная компания» и предприятий, входящих в структуру ООО «Талдинская горная компания», закрепления принципов, лежащих в основе корпоративной культуры и этики,

ОБЯЗЫВАЮ:

1. Руководителей предприятий, входящих в структуру ООО «Талдинская горная компания»:
 - 1.1. Ввести в действие с 24.10.2016г. Кодекс корпоративной этики предприятий группы лиц ООО «Талдинская горная компания» (далее – Кодекс) (Приложение №1).
 - 1.2. Ознакомить работников предприятий с вышеуказанным Кодексом под роспись. Внести необходимые корректировки в положения о дирекциях, управлениях, отделах и должностные инструкции работников предприятий.
 - 1.3. В процессе деятельности предприятий применять положения Кодекса.
 - 1.4. В случае грубого нарушения Кодекса, привлекать виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности.

Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Генеральный директор

В.В. Ульянов