

Этика и деловое поведение

ПОДХОД К ПРОДВИЖЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ЧЕСТНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

ЕВРАЗ стремится соответствовать высочайшим стандартам этичного ведения бизнеса и придерживается принципа нулевой терпимости по отношению к взяточничеству и коррупции. Группа применяет строгие меры для предотвращения и ликвидации последствий ненадлежащего поведения в случае, если оно происходит.

ЕВРАЗ уделяет особое внимание полному соблюдению всех применимых законов и норм, включая Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции», Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством, Закон США о коррупции за рубежом, и на регулярной основе осуществляет мониторинг в этой области.

Такой подход позволяет Группе поддерживать репутацию честной, ответственной и прозрачной компании.

Мы разработали комплекс внутренних документов, которые содержат нормы этичного и честного ведения бизнеса

и распространяются на всех работников Группы и ООО «ЕвразХолдинг». Основные документы, регулирующие данные вопросы:

- Кодекс поведения работников;
- Антикоррупционная политика;
- Политика о системе антикоррупционного комплаенса;
- Политика о корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных политик;
- Политика о благотворительной и спонсорской деятельности;
- Политика о деловых подарках и представительских расходах;
- Положение о работе горячей линии;
- Политика о порядке урегулирования конфликта интересов.

Мы проводим проверку данных потенциальных работников при приеме на работу, включая информацию о наличии судимости, а также осуществляем проверку соблюдения законодательных требований в отношении подрядчиков и поставщиков.

Видение, принципы и нормы поведения, принятые в Группе, зафиксированы в Антикоррупционной политике и Кодексе поведения работников. В конце 2019 года эти документы были актуализированы впервые с момента их создания в 2013 году, чтобы отразить изменения, произошедшие в Группе за этот период времени. Принятые нормы поведения включают в себя предоставление равных прав и возможностей, уважение к людям, неприятие любых форм дискриминации и рабского труда, абсолютную нетерпимость по отношению к коррупции (в том числе взяточничеству), особое внимание к потенциальным конфликтам интересов и запрет торговли инсайдерской информацией.

Чтобы распространить подход ЕВРАЗа на все организационные уровни, мы интегрировали аспекты устойчивого развития в Кодекс поведения работников. Кодекс демонстрирует общее направление и видение Группы в отношении подхода к ведению бизнеса, основанные на следующих принципах.



Подробнее о содержании указанных документов см. на сайте ЕВРАЗа: <https://www.evraz.com/ru/sustainability/anti-corruption/> и в разделе «Краткий обзор применимых антикоррупционных политик» Годового отчета

GRI 102-16

Принципы ведения бизнеса ЕВРАЗа

НАШИ ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА



Ежедневные улучшения

Постоянно развивая и предлагая новые идеи, мы вносим вклад в устойчивый рост Группы



Внимательность к потребителю

Постоянно совершенствуя наши продукты и сервисы, мы укрепляем долгосрочные отношения с нашими потребителями и клиентами



Результат и ответственность

Мы неизменно стремимся к достижению поставленных целей и берем на себя ответственность за полученные результаты



Активная командная работа

Мы достигаем успеха в команде единомышленников



Забота о людях

Создание безопасных рабочих мест, развитие наших работников и местных сообществ являются важной частью нашего бизнеса



Подробнее о Кодексе поведения работников см. на сайте ЕВРАЗа: <https://www.evraz.com/ru/sustainability/mission-and-principles/key-documents/>

GRI 205-2

ЕВРАЗ информирует свои заинтересованные стороны, включая работников, о документах и политиках посредством веб-сайта Группы и корпоративного портала. Мы ожидаем от всех наших работников и дочерних предприятий неукоснительного соблюдения положений этих документов. Потенциальные работники Группы знакомятся с основными положениями Кодекса поведения работников и Антикоррупционной политики на собеседовании. Новые работники изучают эти документы после начала работы в Группе. Когда создаются новые документы или актуализируются существующие, работники читают их и подписью подтверждают, что ознакомились с содержанием документов.

Этичное поведение представляет особую ценность для ЕВРАЗа, поэтому в Группе предусмотрен ряд подтверждающих и уведомительных процедур, обеспечивающих этичное ведение бизнеса. Эти процедуры внедряет Комитет по аудиту на уровне головного офиса и комплаенс-менеджеры на уровне дочерних предприятий.

В задачи Комитета по аудиту, подчиняющегося непосредственно Совету директоров, входит контроль эффективности функционирования антикоррупционной системы, расследование случаев, связанных с коррупционными рисками, и мониторинг соблюдения применимых требований.

На каждом значимом дочернем предприятии определены комплаенс-менеджеры, обязанности которых заключаются в мониторинге соблюдения работниками положений внутренних документов, расследовании выявленных случаев неправомерного и неэтичного поведения, а также отслеживании выплат на благотворительность и представительские расходы. Комплаенс-менеджеры осуществляют проверки потенциальных и текущих деловых партнеров и вовлекаются в мониторинг тендерных процедур, которые, как правило, связаны с повышенными коррупционными рисками.

Комплаенс-менеджеры готовят отчеты о выявляемых возможных случаях коррупции, взяточничества и недобросовестного поведения. Такие отчеты содержат информацию о результатах расследований, а также соответствующие рекомендации, и направляются высшему руководителю подразделения, комплаенс-менеджеру Группы и вице-президенту по контролю за соблюдением бизнес-процедур и сохранностью активов.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С КОРРУПЦИЕЙ

ЕВРАЗ управляет рисками, связанными с коррупцией, ведет постоянную работу по их выявлению и анализу. В конце каждого года комплаенс-менеджеры всех дочерних предприятий проводят анализ рисков, связанных с мошенничеством и коррупцией.

Группа анализирует свои бизнес-процессы и заостряет внимание на тех, которые в наибольшей степени подвержены коррупционным рискам. В этих зонах проводится детальный анализ системы контролей и принятых процедур. Дирекция по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов совместно с комплаенс-менеджерами осуществляет риск-менеджмент, чтобы контролировать известные риски и предотвращать появление новых. К областям, наиболее подверженным таким рискам, как правило, относятся закупки, осуществление платежей, продажи, благотворительность и спонсорская деятельность, деловые подарки и представительские расходы, взаимодействие с органами государственной власти, проверка деловых партнеров и утверждение договоров.

Основными документами, регулирующими управление рисками, связанными с коррупцией, являются:

- Антикоррупционная политика;
- Политика о системе антикоррупционного комплаенса.

Во второй половине 2019 года Группа актуализировала основные руководящие документы в области противодействия коррупции и дополнила их информацией об обстоятельствах, при которых наиболее вероятны проявления коррупции, и рекомендациями о поведении работников при возникновении подобных ситуаций.



Подробнее об анализе и управлении рисками, связанными с коррупцией, см. в разделе «Борьба с коррупцией и взяточничеством» Годового отчета

ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ ОБ ЭТИЧНОМ ДЕЛОВОМ ПОВЕДЕНИИ

Группа уверена, что информирование играет ключевую роль в предотвращении недобросовестного поведения, в частности, мошенничества, коррупции и взяточничества. Руководствуясь таким подходом, ЕВРАЗ постоянно информирует свои заинтересованные стороны, в том числе работников и деловых партнеров, о принципах деловых практик, принятых в Группе.

На официальном сайте ЕВРАЗа публикует политики и процедуры, направленные на противодействие коррупции, эти документы доступны для всех заинтересованных сторон. Помимо этого, мы проводим тренинги по этичному деловому поведению для руководителей, специалистов и административного персонала, чтобы обеспечить осведомленность работников о корпоративных правилах поведения и последствиях участия во взяточничестве и коррупции. Группа также проводит онлайн-курсы каждые три года, чтобы поддерживать уровень информированности персонала.

Группа использует онлайн-курс по противодействию коррупции (разработанный Thomson Reuters), который освещает такие темы, как деловые подарки, представительские расходы, коммуникации с поставщиками и благотворительность. Курс также подчеркивает важность уведомления ответственных руководителей и консультирования с комплаенс-менеджерами в случае возникновения каких-либо сомнений. В Группе действует горячая линия, позволяющая в удобном формате выразить обеспокоенность как вопросами этичного поведения, так и любыми другими.

Информирование деловых партнеров об этичном ведении бизнеса также важно. ЕВРАЗ предлагает подрядчикам и поставщикам ознакомиться с корпоративными принципами этичного поведения и включает во все договоры положения о противодействии коррупции.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

ЕВРАЗ придерживается принципа открытости и призывает все заинтересованные стороны следовать ему. В Группе действует механизм горячей линии, обеспечивающий любому желающему возможность сообщить о неэтичных, вызывающих подозрение или беспокоящих вопросах. Этот инструмент направлен на развитие культуры уверенности и безопасности, обеспечение этичного поведения и доступен для использования любой из заинтересованных сторон Группы.

В Группе действуют две отдельные горячие линии:

Корпоративная горячая линия для России и Казахстана:

- электронная почта: vopros@evraz.com;
- бесплатный номер телефона: 8-800-555-88-88 (Россия), 8-800-080-43-58 (Казахстан);
- внутренний корпоративный портал: <https://portal.evraz.com/hotline/SitePages/Hotline.aspx>.

Горячая линия EVRAZ North America:

- электронная почта: hotline@evraz.com;
- бесплатный номер телефона: 866-334-17-77;
- внутренний корпоративный портал: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/56482/index.html>.

Обе линии работают круглосуточно семь дней в неделю и позволяют пользователям сообщать информацию анонимно, что снижает риски возможных ответных действий. Поступающие

заявки регистрируются в IT-системе и затем передаются соответствующим специалистам (например, работникам, ответственным за работу с персоналом, охрану труда, промышленную безопасность и экологию), в зависимости от темы запроса. Специалисты анализируют обращения, проводят расследование, готовят ответы и принимают действия, направленные на решение возникших вопросов. Если обратившийся на горячую линию оставил свои контакты, Группа информирует его о статусе заявки и предпринятым по результатам работы действиям.

Комитет по горячей линии (для корпоративной горячей линии) и Команда горячей линии (для горячей линии EVRAZ North America), состоящие из представителей высшего руководства, рассматривают все сложные, неоднозначные и деликатные вопросы, поступившие на горячую линию. Такой подход позволяет Группе быть уверенной, что сделано все возможное для надлежащего реагирования на все обращения.

Рабочий процесс корпоративной горячей линии

1. ЛИЦО, ПОДАЮЩЕЕ ОБРАЩЕНИЕ

Направление запросов через существующие каналы:

- электронная почта (vopros@evraz.com и hotline@evraz.com);
- телефон горячей линии;
- внутренние корпоративные порталы

2. КОНТАКТНЫЙ ЦЕНТР

Основная роль: сбор и регистрация обращений

Корпоративная горячая линия: обращения принимаются и регистрируются собственным контактными центром

Горячая линия EVRAZ North America: обращения принимает и регистрирует третья сторона – компания Navex Global

3. ОТВЕТСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Основная роль: обеспечение прозрачности, оперативности и независимости процедур приема сообщений о возможных нарушениях

Корпоративная горячая линия: вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор по внутреннему аудиту

Горячая линия EVRAZ North America: главный юрист-консультант и корпоративный секретарь, директор по внутреннему аудиту

4. СЛУЖБЫ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ОБРАБОТКУ ОБРАЩЕНИЙ

Основная роль: проведение расследований и подготовка соответствующих ответов/решений. По окончании расследования лицу, подавшему обращение, предоставляется обратная связь (если сообщение не было анонимным)

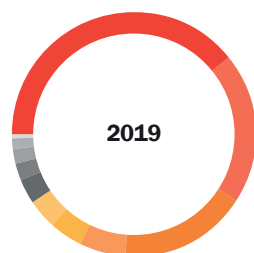
ЕВРАЗ рад сообщить, что из года в год возрастает уровень доверия к горячей линии со стороны заинтересованных сторон: количество обращений увеличивается и каждое из них решается в соответствии с вышеописанной процедурой.

GRI 205-3

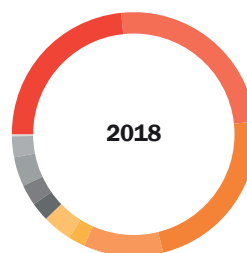
В 2019 году было зарегистрировано 34 обращения по теме коррупции и мошенничества, поступивших через корпоративную горячую линию, и семь заявок категории «Мошенничество и безопасность» – через горячую линию EVRAZ North America. Из числа этих заявок 11 имели мошеннические намерения. Договоры с работниками, вовлеченными в мошеннические действия, были прекращены, а также были предприняты все необходимые действия по улучшению контроля и митигации соответствующих рисков.



Обращения, направленные на корпоративную горячую линию, 2018–2019 годы

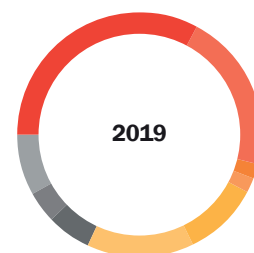


| | |
|---|-------|
| Трудовые отношения | 39,2% |
| Другое | 20,1% |
| Бытовое обслуживание | 17,1% |
| Оплата труда | 6,1% |
| Опасные условия | 4,4% |
| Коррупция и мошенничество | 3,7% |
| Нарушение кардинальных требований безопасности | 3,5% |
| Информационные обращения | 2,1% |
| Взаимоотношения руководителей и коллективов | 1,9% |
| Средства индивидуальной защиты (кроме качества СИЗ) | 1,6% |
| Преследование работников за обращение на горячую линию ЕВРАЗа | 0,3% |

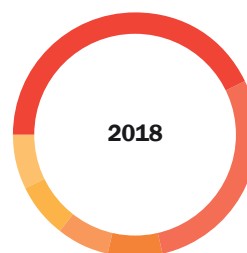


| | |
|---|-------|
| Трудовые отношения | 23,4% |
| Другое | 25,1% |
| Бытовое обслуживание | 22,7% |
| Оплата труда | 10,5% |
| Опасные условия | 2,3% |
| Коррупция и мошенничество | 3,8% |
| Нарушение кардинальных требований безопасности | 2,7% |
| Информационные обращения | 2,8% |
| Взаимоотношения руководителей и коллективов | 3,9% |
| Средства индивидуальной защиты (кроме качества СИЗ) | 2,7% |
| Преследование работников за обращение на горячую линию ЕВРАЗа | 0,1% |

Обращения, направленные на горячую линию EVRAZ North America, 2018–2019 годы



| | |
|---|-----|
| Дискриминация или домогательство | 33% |
| Другое | 21% |
| Закон об охране окружающей среды, здоровья и безопасности | 2% |
| Запросы | 2% |
| Конфликт интересов | 10% |
| Безопасность | 14% |
| Ответные действия | 6% |
| Подарки и развлечения | 4% |
| Насилие или угрозы | 8% |



| | |
|---|-------|
| Дискриминация или домогательство | 42,9% |
| Другое | 28,7% |
| Закон об охране окружающей среды, здоровья и безопасности | 7,1% |
| Запросы | 7,1% |
| Конфликт интересов | 7,1% |
| Безопасность | 7,1% |