

ЭТИКА И ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

ПОДХОД К ПРОДВИЖЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ЧЕСТНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

GRI 102-17, SASB EM-MM-510a.1

ЕВРАЗ признает, что прозрачность бизнеса способствует установлению доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами и улучшению экономической и социальной среды, в которой работает Группа. ЕВРАЗ предъявляет высокие требования к сотрудникам и партнерам в отношении добросовестного ведения бизнеса и уделяет особое внимание демонстрации ответственного подхода к предотвращению, выявлению и реагированию на случаи взяточничества и коррупции. Группа располагает всеми необходимыми инструментами для раннего обнаружения и предотвращения соответствующих рисков. Если риск все же возникает, Компания прилагает все усилия для смягчения последствий и устранения причин мошенничества и других видов недобросовестных действий. Это помогает свести к минимуму вероятность повторения подобных случаев в будущем.

Принципы надлежащего делового поведения основываются на соблюдении Группой российского и международного законодательства, включая Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции», Закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством» и Закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом». Группа разработала комплекс внутренних документов по деловой этике, которые должны соблюдаться всеми сотрудниками ЕВРАЗа. Основные документы, определяющие этические принципы и регулирующие добросовестное ведение бизнеса, в отчетном году остались без изменений:

- Кодекс поведения сотрудников;
- Антикоррупционная политика;
- Политика о системе антикоррупционного комплаенса;
- Политика о корпоративном обучении сотрудников основным положениям антикоррупционных политик;
- Политика о благотворительной и спонсорской деятельности;
- Политика о деловых подарках и представительских расходах;
- Положение о работе горячей линии и процедуры сообщения о возможных нарушениях;
- Политика о порядке урегулирования конфликта интересов;
- Политика по правам человека;
- Политика обеспечения социокультурного многообразия и учёта индивидуальных особенностей сотрудников;
- Заявление в отношении современного рабства.

Все работники обязаны следовать принципам, изложенным в Кодексе поведения сотрудников и Антикоррупционной политике, включая равные права и возможности, уважение к людям, неприятие любых форм дискриминации и рабства, нетерпимость к коррупции и т. д.

Правила и этические нормы распространяются на все предприятия и все бизнес-подразделения Группы и реализуются на всех уровнях. Комплаенс-менеджеры, присутствующие на каждом значимом объекте, контролируют расходы на благотворительность и представительские расходы, проверяют потенциальных и существующих деловых партнеров,

занимаются урегулированием конфликтов интересов, а также участвуют в мониторинге тендерных процедур. Они также контролируют соблюдение сотрудниками требований внутренних документов и выполнение ими установленных бизнес-процедур и при необходимости проводят соответствующие расследования. Выводы и рекомендации по результатам расследований они предоставляют высшему руководству бизнес-подразделения, комплаенс-менеджеру Группы и специалистам, подотчетным вице-президенту по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов. Вице-президент анализирует результаты расследования и при необходимости обращается к высшему руководству Группы.

Комплаенс-менеджер Группы координирует деятельность по обеспечению антикоррупционного комплаенса на местах, совершенствует внутреннюю систему обучения ЕВРАЗа, ведет реестр рисков и регулярно информирует Комитет по аудиту о ходе всех текущих мероприятий. Комитет по аудиту, в свою очередь, ставит задачи команде комплаенс-менеджеров и отчитывается перед Советом директоров. Комитет по аудиту также отвечает за проверку эффективности системы противодействия коррупции и полноты проводимых расследований на наличие признаков коррупции.

Принципы ведения бизнеса ЕВРАЗа

GRI 102-16

Уважение к людям

Мы ценим наших сотрудников и верим, что они — залог успеха Компании. Поэтому мы стремимся обеспечить им безопасные условия труда и возможности для развития.

Командная работа — путь к совершенству

Только опираясь на общие усилия и командную работу, мы можем достичь максимальных результатов.

Внимание к нашим клиентам

Наше уважение к клиентам выражается в постоянном улучшении наших продуктов и услуг. Нет предела совершенству.

Ответственность за действия и результаты

Мы постоянно стремимся к достижению поставленных целей и несем ответственность за результат.

Дух непрерывного совершенствования

ЕВРАЗ использует все необходимые инструменты для разработки и внедрения новых идей, которые способствуют устойчивому росту нашей компании.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С КОРРУПЦИЕЙ

GRI 205-1

Комплаенс-менеджеры регулярно проводят анализ потенциальных рисков, связанных с коррупцией, в отношении всех активов Группы. С этой целью в конце каждого календарного года они детально изучают бизнес-процессы и при необходимости пересматривают основные области риска. Затем проводится оценка каждой области для подтверждения того, что применяемые Группой процедуры и механизмы способны должным образом уменьшить выявленные риски.

Кроме того, Группа тщательно расследует любые признаки возможных нарушений действующего законодательства и внутренней антикоррупционной политики.

Поскольку деятельность Группы остается стабильной и предсказуемой из года в год, комплаенс-менеджеры обычно анализируют одни и те же бизнес-процессы на предмет выявления рисков:

- купля-продажа товаров, работ и услуг;
- произведенные платежи;
- деловые подарки, представительские расходы, развлечения и командировочные расходы;
- благотворительность и спонсорство;
- конфликты интересов;
- взаимодействие с государственными учреждениями;

- процесс проверки подрядчиков/заказчиков;
- процесс утверждения контрактов.

ЕВРАЗ осознает риски взяточничества и коррупции, готов устранять их, как только они возникают, и всегда ищет способы соответствующего совершенствования своей деятельности. В январе 2022 года комплаенс-менеджеры, участвующие в вышеупомянутых бизнес-процессах, провели анализ рисков на основе полученных статистических данных по оценке тендерных предложений, утверждению контрактов, мониторингу закупок и процедурам проверки. COMPLAENС-менеджеры регулярно взаимодействуют с руководителями предприятий, уведомляя их об известных или вновь выявленных рисках и угрозах и рекомендуя дальнейшие шаги по управлению этими рисками и угрозами. Затем комплаенс-менеджеры контролируют корректирующие действия, предпринятые для снижения рисков. Если необходимые меры не принимаются или недостаточны, вопрос доводится до сведения вице-президента по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов, который принимает соответствующие действия.

В феврале 2022 года комплаенс-менеджер Группы представил в Комитет по аудиту аналитический обзор вместе с обновленным реестром рисков в отношении соблюдения законодательства о противодействии взяточничеству. Анализ не выявил существенных нарушений антикоррупционного законодательства или случаев несоблюдения политик ЕВРАЗа. В то же время пример конкретной ситуации, связанной с несоблюдением установленных норм, показал, что, сколько бы внимания ни уделялось сферам, подверженным риску, вероятность нарушений есть всегда.

В марте 2021 года ЕВРАЗ провел ежегодный опрос о конфликте интересов, в ходе которого руководители и другие ключевые сотрудники должны были рассказать о любых ситуациях и обстоятельствах, которые могут привести к конфликту интересов. После каждого опроса рабочая группа по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов проверяет все утвердительные ответы, чтобы убедиться в отсутствии конфликта интересов.

ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ ОБ ЭТИЧНОМ ДЕЛОВОМ ПОВЕДЕНИИ

Повышение осведомленности работников и подрядчиков ЕВРАЗ об этических принципах является приоритетной задачей, так как эти принципы лежат в основе корпоративной культуры Группы.

GRI 205-2

Вся необходимая информация, в частности применимые нормативные акты и механизмы, публикуются на внутренних и внешних сайтах ЕВРАЗа, чтобы все заинтересованные стороны могли ознакомиться с ней в любое время. Группа знакомит новых сотрудников с принципами этического поведения и обеспечивает для них свободный доступ ко всем необходимым документам.

Образовательные инициативы ЕВРАЗа в области этического поведения вносят значительный вклад в предотвращение коррупции и взяточничества. Высшее руководство также постоянно подчеркивает важность строгого соблюдения этических стандартов делового

поведения. Недавно Группа приступила к переходу от онлайн-курсов по противодействию коррупции, разработанных Thomson Reuters, к комплексу собственных обучающих модулей и курсов. В 2020 году Группа начала внедрение собственной Системы управления обучением, которая призвана повысить эффективность управления подготовкой сотрудников. Тренинги проводятся более регулярно и на конкретные темы. Сегодня в рамках тренингов по антикоррупционным вопросам рассматриваются такие вопросы, как деловые подарки и представительские расходы, благотворительность, конфликты интересов, взаимоотношения с заказчиками и поставщиками, недопустимость притеснений. Проходя уже существующие и разрабатываемые курсы, работники также учатся правильно сообщать о любых злоупотреблениях посредством обращения к комплаенс-менеджеру или использования специальной горячей линии.

В то время как в России онлайн-курсы проводятся постоянно, EVRAZ North America (ENA) обучает своих сотрудников противодействию коррупции раз в два года. В течение одного года ENA проводит онлайн-тренинги, а на следующий год руководство требует от сотрудников изучения и подписания антикоррупционной политики и других политик, связанных с этическим деловым поведением. В отчетном году сотрудники ENA изучали и подписывали политики. Так, в 2021 году 1 303 сотрудника в США и Канаде в очередной раз ознакомились с данными политиками, а 2 200 руководителей в российских компаниях Группы прошли онлайн-обучение.

Важно отметить, что поставщики теперь также обязаны пройти специальный курс по Антикоррупционной политике ЕВРАЗа. Для подтверждения соответствия требованиям Компании каждый подрядчик подписывает дополнительное соглашение к основному договору.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

ЕВРАЗ призывает всех заинтересованных лиц сообщать о любых подозрительных случаях или ненадлежащем поведении, используя в качестве телефона доверия круглосуточную горячую линию, которая гарантирует анонимность. В Группе функционируют две отдельные горячие линии:

- корпоративная горячая линия в России;
- горячая линия EVRAZ North America (ENA).

Сначала ответственные специалисты анализируют поступающие обращения и принимают конкретные меры для решения вопросов, следуя формальному алгоритму. Если отправитель предоставил свои контактные данные, Группа проинформирует его о статусе обращения. Все сложные или деликатные вопросы решаются специальным Комитетом по горячей линии, в состав которого входят руководители высшего звена.

GRI 205-3

С каждым годом работники, партнеры и подрядчики Группы все чаще пользуются горячей линией. В 2021 году было получено 1 169 обращений по корпоративной горячей линии и 27 обращений по горячей линии ENA.

Рабочий процесс корпоративной горячей линии

1. ПОДАЧА ОБРАЩЕНИЯ

Доступные каналы:

- эл. почта (vopros@evraz.com и hotline@evraz.com);
- телефон горячей линии;
- внутренний корпоративный портал.

2. Контактный центр

- Ключевая роль: сбор и регистрация обращений.
- Корпоративная горячая линия: обращения принимаются и регистрируются собственным контактными центром.
- Горячая линия ENA: обращения принимает сторонняя организация — Navex Global.

3. Ответственные руководители

- Ключевая роль: обеспечение прозрачности, оперативности и независимости процедур информирования о возможных нарушениях.
- Корпоративная горячая линия: вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор внутреннего аудита.
- Горячая линия ENA: главный юрист-консультант и корпоративный секретарь, директор внутреннего аудита, директор по корпоративной безопасности.

4. Подразделения, ответственные за обработку обращений

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

Популярные темы обращений, поступивших на корпоративную горячую линию в 2020–2021 гг., %



Популярные темы обращений, поступивших на горячую линию ENA в 2020–2021 гг., %

