

Приложение к приказу
ОАО ХК «Якутуголь»
от «07» мая 2008г. № 147

УТВЕРЖДЕНО
приказом ОАО ХК «Якутуголь»
от «07» мая 2008г. № 147

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах делового поведения и этики

1. Общие положения

Настоящее Положение о нормах делового поведения и этики (далее – Положение) содержит общие руководящие принципы осуществления бизнеса Открытым акционерным обществом холдинговой компанией «Якутуголь» (далее – Общество), согласующиеся с высочайшими стандартами деловой этики. Данное Положение следует рассматривать как минимальный стандарт, предназначенный для того, чтобы удерживать от проступков и стимулировать честное и этичное поведение. В той степени, в какой данное Положение требует применения более высокого стандарта, чем предусмотрено обычаями делового оборота либо применимым законодательством, правилами или положениями, Общество будет придерживаться этих более высоких стандартов.

Настоящее Положение распространяется на всех должностных лиц и работников Общества (далее – сотрудники Общества или сотрудники), в том числе на генерального директора, заместителя генерального директора по экономике и финансам, главного бухгалтера, директоров, далее в отдельных случаях именуемых старшими должностными лицами Общества.

2. Конфликт интересов

2.1. Определение потенциального случая конфликта интересов

Конфликт интересов возникает, когда личный интерес сотрудника каким-либо образом сталкивается с интересами Общества в целом. Сотрудникам следует избегать всякого личного интереса, который может повлиять на их способность действовать в интересах Общества, или который затрудняет объективное и эффективное выполнение ими работы. Данное Положение не устанавливает все варианты, при которых может возникнуть конфликт интересов. Случаями, которые приводят к возникновению конфликта интересов, являются, в том числе, следующие ситуации.

- Работа в других организациях. Ни одно должностное лицо не может без согласия Общества быть директором, сотрудником или связано иным

образом с коммерческими или некоммерческими организациями, которые конкурируют с Обществом или лишают Общество какого-либо бизнеса.

- Незаконное получение личной выгоды. Ни один сотрудник не должен получать незаконные личные материальные выгоды или привилегии вследствие занимаемой им должности в Обществе.
- Финансовая заинтересованность/участие. Ни один сотрудник не может иметь никакой финансовой заинтересованности/участия (права собственности или иной заинтересованности/участия) прямо или косвенно, через супругу/супруга или иного члена семьи (определенного далее), в любой другой коммерческой или некоммерческой организации (предприятии), если эта заинтересованность/участие (1) неблагоприятно влияет на исполнение сотрудником его обязанностей или обязательств перед Обществом или (2) относится к предприятию, которое конкурирует, ведет бизнес или стремится вести бизнес с Обществом.

Однако сотрудник может владеть ценными бумагами такого предприятия, если эти ценные бумаги котируются на фондовой бирже или продаются в масштабе страны вне биржи, при условии, что в случае, если в обязанности такого сотрудника входит осуществление или контролирование деловых связей Общества с этим предприятием или деятельность в области конкуренции с ним, данное исключение будет приемлемо, если участие сотрудника в собственности другой компании составляет 0,05%, а ее рыночная капитализация составляет более 500 млн.долл. США.

В случае сделки, где стороной является предприятие с заинтересованностью/участием члена семьи сотрудника, сотрудник должен (1) сообщить Обществу о наличии заинтересованности/участия члена его семьи в этом предприятии, и (2) не участвовать в принятии решения по сделке.

- Займы или иные финансовые операции. Ни один сотрудник не может получать заем или гарантии личных обязательств от какой-либо компании, которая является существенным клиентом, поставщиком или конкурентом Общества. Эти руководящие принципы не запрещают прозрачные операции с признанными банками или иными финансовыми учреждениями.
- Членство в советах директоров и комитетах. Никто из сотрудников не должен без согласования с Обществом входить в состав совета директоров, комитеты совета директоров или в иные органы управления какого-либо юридического лица (будь то коммерческого или некоммерческого), чьи интересы, как обоснованно можно предположить, будут противоречить интересам Общества. Сотрудники обязаны пересмотреть свое участие в органах управления таких лиц в любое время, чтобы определить, приемлемо ли по-прежнему занятие такой должности.

2.2. Раскрытие информации о конфликте интересов

Общество требует, чтобы сотрудники полностью раскрывали Обществу информацию о любых ситуациях, которые, как обоснованно можно

предположить, приведут к возникновению конфликта интересов.

2.3. Члены семьи и работа

Действия членов семьи сотрудников вне Общества также могут привести к возникновению конфликта интересов, поскольку они могут влиять на объективность сотрудника при принятии решений от имени Общества. Если член семьи сотрудника заинтересован в ведении бизнеса с Обществом, критерии вступления в деловые отношения или продолжения таковых, а также условия таких отношений, должны быть для Общества не менее благоприятными, чем те, которые применялись бы в отношении не родственника, стремящегося заниматься бизнесом с Обществом при сходных обстоятельствах, и сотрудник должен информировать Общество о таких отношениях.

В целях данного Положения понятие «члены семьи сотрудника» включают супругу/супруга или партнершу/партнера сотрудника в гражданском браке, братьев, сестер и родителей, членов семей со стороны мужа/жены, а также детей независимо от того, основаны ли данные отношения на кровном родстве или на основе усыновления.

3. Корпоративные возможности

Сотрудник Общества обязан продвигать интересы Общества при появлении возможности сделать это. Если сотрудник обнаруживает или ему представляется возможность осуществления бизнеса (далее в этом пункте «Бизнес») за счет использования корпоративной собственности, информации или по причине занимаемой в Обществе должности, сотруднику необходимо сначала представить этот Бизнес Обществу, прежде чем он станет стремиться реализовать его в качестве частного лица. Никто из сотрудников не может использовать корпоративную собственность, информацию или свое положение в Обществе в целях личной выгоды или конкурировать с Обществом.

Должностные лица и работники Общества должны сообщать своему непосредственному руководителю условия ведения бизнеса, подпадающего под действие данного Положения, которые сотрудник желает реализовать. Непосредственный руководитель доводит информацию до сведения генерального директора для определения необходимости реализации этого бизнеса для Общества. Если Общество отказывается от своего права добиваться реализации этого бизнеса, сотрудник может добиваться реализации его на тех же условиях, которые были предложены первоначально и которые согласуются с иными этическими принципами, изложенными в настоящем Положении.

4. Конфиденциальная информация

Во время своей работы в Обществе сотрудники имеют доступ к разнообразной конфиденциальной информации. Конфиденциальная

информация включает всю информацию, не являющуюся общедоступной, которая могла бы быть полезной конкурентам, или которая в случае ее раскрытия могла бы нанести вред Обществу или ее клиентам.

В Обществе действует «Положение о коммерческой тайне», утвержденное приказом генерального директора от 14.02.08 №36, в соответствии с которым работники Общества, имеющие доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, должны письменно подтверждать свое обязательство о неразглашении коммерческой тайны.

Сотрудники обязаны хранить всю конфиденциальную информацию Общества или третьих лиц, с которыми Общество ведет бизнес, за исключением случаев, когда раскрытие санкционировано или является юридически обязательным. Обязательство сотрудника не раскрывать конфиденциальную информацию сохраняется после его ухода из Общества. Несанкционированное раскрытие конфиденциальной информации может причинить ущерб конкурентоспособности Общества или его клиентов и привести к возникновению правовой ответственности сотрудника и правовой ответственности Общества.

5. Конкуренция и честное ведение дел

Все сотрудники должны прилагать усилия к честному обращению со своими коллегами, а также с клиентами, поставщиками и конкурентами Общества. Сотрудникам не следует извлекать несправедливую выгоду за счет кого-либо посредством манипуляции, утаивания, злоупотребления информацией для привилегированных пользователей, неправильного представления существенных фактов или иных нечестных способов ведения дел.

6. Защита и использование активов Общества

Сотрудники должны защищать активы Общества и обеспечивать их эффективное использование только в целях законного бизнеса. Кража, нерадивость и расточительство оказывают прямое влияние на прибыльность Общества. Запрещается использование средств или активов Общества, будь то для извлечения личной выгоды или иного, с любой незаконной или иной целью.

Для обеспечения защиты и надлежащего использования активов Общества каждый сотрудник должен:

- проявлять разумную заботу для предотвращения кражи собственности Общества, ущерба таковой или злоупотребления ею;
- сообщать своему непосредственному руководителю о реально произошедшей краже собственности Общества, ущербе таковой или злоупотреблении ею, или же подозрениях о таковых;
- использовать телефонную систему Общества, прочие услуги электронной связи, письменные материалы и иное имущество в основном в целях, относящихся к бизнесу;

- защищать все электронные программы, данные, сообщения и письменные материалы от случайного доступа других;
- использовать собственность Общества только в целях законного бизнеса согласно тому, как это санкционировано в связи с должностными обязанностями.

Сотрудники должны знать, что собственность Общества включает все данные и сообщения, переданные в адрес электронных или телефонных систем Общества, либо полученные таковыми, либо посредством таковых, либо содержащиеся в таковых. К собственности Общества относятся также все письменные сообщения. Сотрудники и иные пользователи данной собственности не должны рассчитывать на неприкосновенность в отношении этих сообщений и данных. В той степени, в какой это разрешено законодательством, Общество может и сохраняет за собой право отслеживать всю телефонную и электронную связь. Такие сообщения могут подлежать раскрытию официальным должностным лицам правоохранительных органов или государственным должностным лицам.

7. Достоверность и своевременность раскрываемой информации

ОАО ХК «Якутуголь» является открытым акционерным обществом, которое в соответствии с действующим законодательством обязано представлять отчеты о финансовых результатах, а также большое количество финансовой и прочей информации о своем бизнесе акционерам, потенциальным инвесторам, биржам, Федеральной службе по финансовым рынкам, а также Федеральной антимонопольной службе и иным органам исполнительной власти. Политика Общества предусматривает своевременное раскрытие точной и полной информации относительно бизнеса Общества, ее финансового состояния и результатов ее деятельности. Обществом не допускается предоставление сотрудниками неточной, неполной или несвоевременной информации, поскольку это может нанести значительный ущерб Обществу и послужить причиной возникновения юридической ответственности.

Сотрудники должны проявлять бдительность в отношении фактов сообщения недостоверной информации либо совершения ненадлежащей деятельности и своевременно докладывать об этом. К примерам таких фактов относятся:

- финансовые результаты, которые не кажутся соответствующими эффективности лежащих в их основе деловых операций;
- операции, которые, как представляется, не имеют оправданной деловой цели;
- просьбы обойти обычные процедуры согласования и утверждения.

8. Записи деловых операций Общества

Аккуратные и надежные записи деловых операций имеют критически важное значение для Общества. Указанные записи являются основой отчетов Общества о доходности, финансовых отчетов и прочей информации, предоставляемой общественности в соответствии с действующим законодательством и практикой. Кроме того, указанные записи являются источником важнейших данных, на основе которых принимаются деловые решения и осуществляется стратегическое планирование.

Все записи деловых операций Общества должны быть полными, точными и надежными во всех существенных аспектах. Нет ни одной приемлемой причины для того, чтобы старшие должностные лица осуществляли ложные или вводящие в заблуждение записи. Кроме того, необъявленные или незарегистрированные денежные средства, платежи или поступления строго запрещены. Сотрудники, должностные обязанности которых предусматривают знание Учетной политики Общества, несут ответственность за понимание и соблюдение политики ведения учета в Обществе.

9. Соблюдение применимых законов и положений

Сотрудники не имеют права осуществлять деятельность, нарушающую какие-либо законы, правила или положения, применимые к Обществу. К ним относятся, не ограничиваясь данным перечислением, законы, относящиеся к коммерческому подкупу и взяткам, авторским правам, торговым маркам и коммерческим тайнам, конфиденциальности информации, инсайдерным торговым операциям, незаконным политическим взносам, антимонопольным запретам, запретам на предложение взяток государственным чиновникам, предложению или получению вознаграждений, опасностям вредного воздействия на окружающую среду, дискриминации или домогательствам в связи с работой, гигиене и безопасности труда, ложной или вводящей в заблуждение финансовой информации или злоупотреблению корпоративными активами.

От сотрудников ожидается понимание и соблюдение всех законов, правил, постановлений, инструкций, которые относятся к занимаемой ими в Обществе должности.

10. Нарушения настоящего Положения

Все сотрудники обязаны докладывать о любом известном нарушении настоящего Положения или подозрении о таковом, включая любое нарушение применимых к Обществу законов, правил, положений или политики. Сообщение об известном или предполагаемом факте нарушения настоящего Положения должно рассматриваться как действие в целях защиты репутации и целостности Общества и его сотрудников.

Исполнение условий настоящего Положения является официальной обязанностью сотрудника, о чем вносится соответствующая запись в договор,

заключаемый между сотрудником и Обществом.

Если сотруднику становится известно или он предполагает факты нарушения настоящего Положения, необходимо немедленно сообщить об этом директору по персоналу Общества.

Политика Общества предусматривает, что любой сотрудник, который нарушает настоящее Положение, будет подлежать дисциплинарному взысканию, в том числе возможному расторжению трудового договора, на основе фактов и обстоятельств каждой конкретной ситуации, в соответствии с действующим законодательством. Сотрудники, которые нарушают закон и/или настоящее Положение, обязаны возместить Обществу материальный ущерб в соответствии с нормами трудового права и иным применимым законодательством и убытки в соответствии с гражданским правом, а также могут нести административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством. Общество также может столкнуться со значительными штрафами, убытками и возложению ответственности в таких ситуациях, не говоря об ущербе репутации Общества и его положению в деловом сообществе. Иначе говоря, поведение сотрудника как представителя Общества, если оно не соответствует закону и/или настоящему Положению, может привести к серьезным последствиям, как для самого сотрудника, так и для Общества.

Все вопросы и сообщения об известных или предполагаемых фактах нарушения настоящего Положения будут рассматриваться Обществом для принятия соответствующих мер. Директор по персоналу и Общество будут защищать конфиденциальность сотрудников в той степени, которая согласуется с законом и потребностью Общества в расследовании сообщенных фактов.

Общество запрещает использовать меры воздействия в отношении сотрудника, который добросовестно добивается содействия или сообщает об известных нарушениях или подозрениях о таковых. Всякие меры воздействия в отношении сотрудника по причине того, что сотрудник добросовестно добивался содействия или подал сообщение, будут подлежать рассмотрению и пресечению Обществом с применением мер к виновным лицам, включая возможное расторжение трудового договора.

11. Заключительные положения

Нормы настоящего Положения обязательны для соблюдения всеми сотрудниками Общества. Каждый сотрудник несет личную ответственность за свои действия. Поведение, нарушающее закон и/или данное Положение, не может быть оправдано заявлениями о том, что это было приказано кем-то из вышестоящего руководства. Если сотрудник вовлечен в действие, которое запрещено законом и/или данным Положением, будет считаться, что сотрудник действует за рамками отношений между сотрудником и Обществом. Такое действие будет подлежать дисциплинарному взысканию, включая возможное увольнение с работы в соответствии с нормами действующего законодательства.

Разделы данного Положения, озаглавленные «Общие положения», «Конфликт интересов», «Достоверность и своевременность раскрываемой информации», «Записи деловых операций Общества», «Соблюдение применимых норм и положений», «Нарушения настоящего Положения» и «Освобождение от обязательства соблюдать настоящее Положение», в применении к старшим должностным лицам будут являться «этическим кодексом» в значении, определенном в Разделе 406 Закона Сарбейнса-Оксли 2002 года, и в рамках положений, провозглашаемых таковыми.

Ответственным за исполнение и соблюдение сотрудниками настоящего Положения является директор по персоналу. Он же или дирекция по персоналу могут давать пояснения, разъяснения, консультации и заключения по всем вопросам, касающимся соблюдения настоящего Положения.