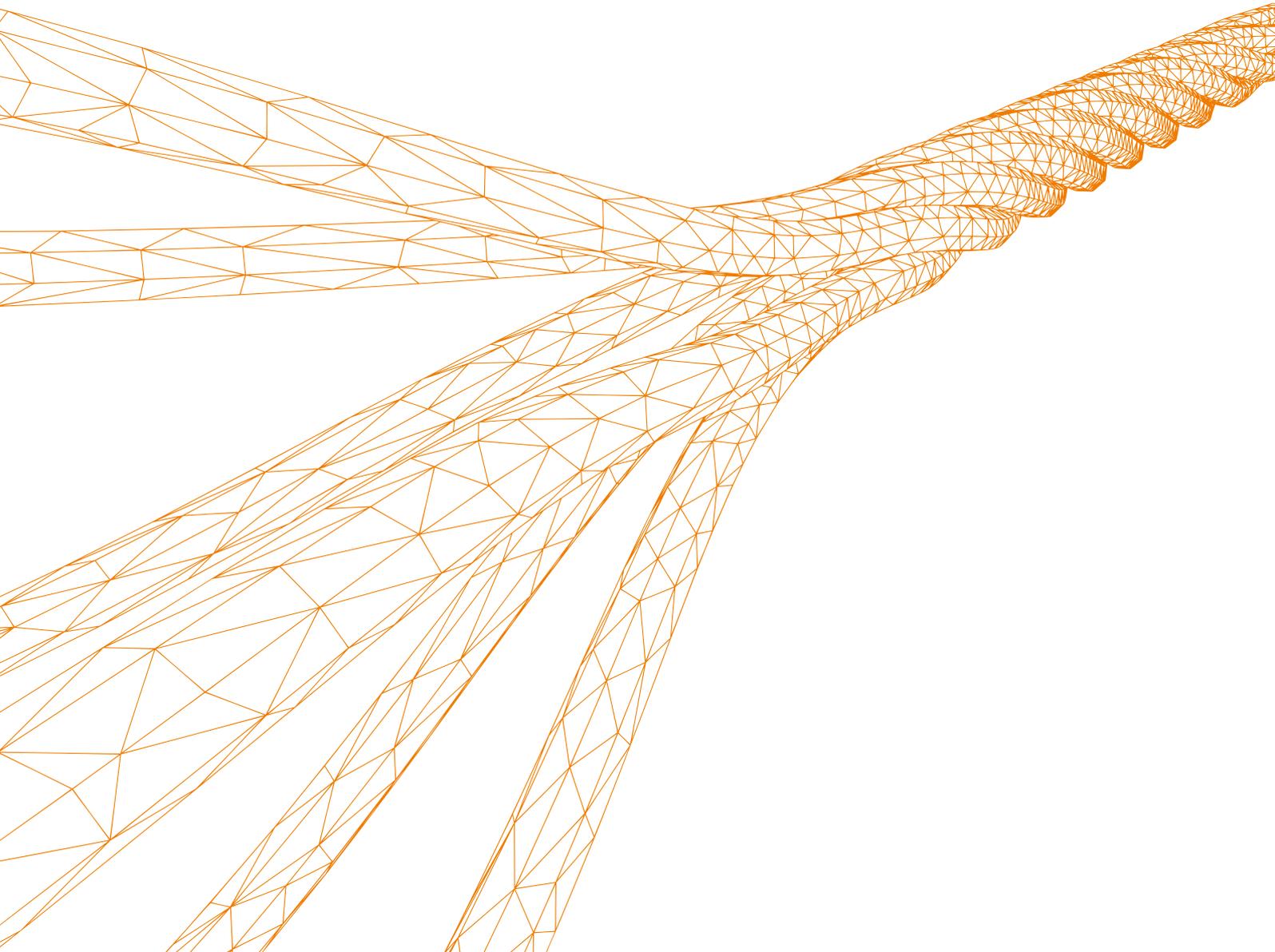




КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОГО ПАРТНЕРА



ВВЕДЕНИЕ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОГО ПАРТНЕРА SANDVIK
РЕДАКЦИЯ 1, УТВЕРЖДЕНА В 2015 ГОДУ

Sandvik придерживается основополагающих принципов прав человека, трудовых прав, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией во всех сферах своей деятельности. Это правило также включает в себя построение устойчивых отношений с нашими деловыми партнерами.

Ежедневно во всех сферах нашей деятельности мы соблюдаем нормы Международного билля о правах человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларации Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию, а также Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции, составляющих основу десяти принципов Глобального договора ООН, которые мы разделяем.

Мы придерживаемся данных принципов, а также Руководящих принципов ОЭСР для международных компаний и Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека. Мы твердо убеждены в том, что соблюдение этих принципов позволяет нам заложить прочный фундамент надежного будущего для компании и всех, кто заинтересован в нашем успехе. Мы берем на себя ответственность за деловых партнеров, с которыми работаем, и ожидаем, что они проявят такую же добросовестность, честность и продемонстрируют такое же этическое поведение, какого ожидают от нас.

Вместе мы должны учитывать экономические, экологические и социальные последствия нашей деятельности.

Основные ценности Sandvik — ориентация на клиента, инновации, честная игра и стремление к победе. Эти ценности — это душа нашей компании. Мы руководствуемся ими в своей повседневной работе и при принятии деловых решений. Поэтому мы разработали Кодекс поведения делового партнера («Кодекс») и просим наших партнеров прилагать все усилия для его соблюдения. Кодекс применяется как в отношении Деловых партнеров, так и всей нашей базы материально-технического снабжения, включая поставщиков, подрядчиков, дистрибьюторов и агентов, именуемых в дальнейшем «Деловые партнеры».

НАШИ ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ



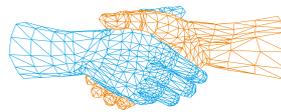
ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА

Мы постоянно стремимся превзойти ожидания наших клиентов и дать им возможность достичь превосходных результатов в бизнесе.



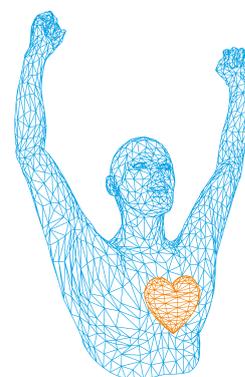
ИННОВАЦИИ

Мы строим планы на будущее, создавая новаторские решения в нашей деятельности.



ЧЕСТНАЯ ИГРА

Мы ведем бизнес надежно и стабильно.



СТРЕМЛЕНИЕ К ПОБЕДЕ

Мы стремимся стать лидером в своей отрасли.

ТРЕБОВАНИЯ

1. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Обеспечение понимания и соблюдения соответствующих правовых требований является основным условием соблюдения норм Кодекса поведения делового партнера. Мы ожидаем, что наши Деловые партнеры будут соблюдать новые требования, а также применимые международные нормы и Конвенции наряду с региональным и национальным законодательством.



Деловые партнеры обязуются:

- 1.1** Соблюдать соответствующие законодательные нормы, касающихся прав человека и трудовых прав, выполнять требования по условиям труда, здоровья, безопасности и охране окружающей среды, придерживаться принятого порядка ведения налоговых операций и применения антикоррупционных методов, а также соблюдать требования, изложенные в данном документе, получив все необходимые разрешения, лицензии и регистрационные документы.
- 1.2** Местные законы или нормативные акты обладают преимущественной силой в случаях, когда они обеспечивают более надежную защиту, чем требования Кодекса поведения делового партнера.
- 1.3** Если какие-либо внутренние нормативные акты или их исполнение вступают в противоречие с международными стандартами в области прав человека, вы должны знать об этом и стремиться действовать в духе общепризнанных прав человека.
- 1.4** Вы должны быть готовы подтвердить свое соответствие местным правовым требованиям по запросу.

2. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

«Безопасность прежде всего» — это основополагающий принцип работы Sandvik.

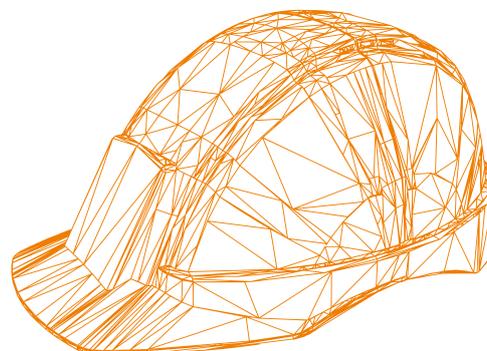
Деловые партнеры должны обеспечить безопасную и здоровую рабочую среду и принимать все возможные меры по предотвращению несчастных случаев и травм.

У Деловых партнеров должна быть программа по охране здоровья и безопасности, разработанная на должном уровне и основанная на системе управления рисками, включающая, в частности, правила гигиены и техники безопасности, соответствующие требованиям и инструктаж, понятные всем сотрудникам.

Объем и содержание программы по охране здоровья и безопасности должны соответствовать характеру деятельности и связанным с ней рискам.

В программе должны быть предусмотрены, как минимум, следующие мероприятия:

Деловые партнеры обязуются:



2.1 ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обеспечить регулярную и ежедневную проверку всех рабочих помещений на предмет выполнения норм противопожарной безопасности.

Обеспечить исправность пожарной сигнализации, наличие соответствующего противопожарного оборудования, четко обозначенных и доступных путей эвакуации и эвакуационных выходов с учетом размеров предприятия, масштабов и характера деятельности, а также потенциального риска получения травм и возникновения пожара.

Обеспечить проведение на регулярной основе учебно-тренировочных мероприятий на случай пожара и эвакуации.

Внедрить процедуры и системы управления, выявления и учета производственных травм и профессиональных заболеваний.

Обеспечить беспрепятственный доступ к аптечкам для оказания первой помощи и наличие сотрудников, прошедших подготовку по оказанию первой помощи.

Исключить выполнение трудовых обязанностей работниками под воздействием наркотиков и/или алкоголя.

2.2 ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Определить и оценить возможные риски для здоровья и безопасности и минимизировать их воздействие посредством планов действий в чрезвычайных ситуациях и мер реагирования.

Обеспечить защиту всех работников от воздействия потенциально вредных и опасных производственных факторов.

Обеспечить выявление и оценку факторов риска и определить необходимый контроль мер безопасности.

Обеспечить наличие надлежащих и функционирующих средств индивидуальной защиты, бесплатно предоставляемых всем работникам.

2.3 УСЛОВИЯ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Обеспечить чистоту, хорошую освещенность и вентиляцию рабочих помещений, а также приемлемый температурный режим и уровень шума.

Обеспечить свободный доступ к чистой питьевой воде, туалетам, отвечающим гигиеническим требованиям, а также предоставить чистые зоны для приема пищи.

2.4 ЖИЛЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ

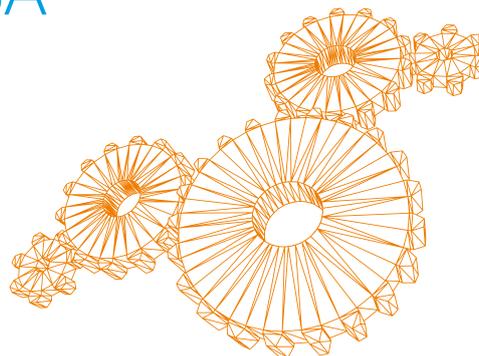
В случае предоставления жилья обеспечить каждого работника собственной постелью.

Предусмотреть отдельные спальные помещения, уборные и душевые для мужчин и женщин.

Обеспечить выполнение всех требований, перечисленных в пункте 2.1, в отношении жилья и столовых.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Исключительно важным является то, что наши Деловые партнеры относятся к своим работникам справедливо, с достоинством и уважением, соблюдая права человека, стремясь не инициировать, не содействовать и не иметь отношения к участию иных лиц в нарушении или ущемлении трудовых прав и общепризнанных прав человека.



Деловые партнеры обязуются:

3.1 ДЕТСКИЙ ТРУД

3.1.1 Не использовать и не поддерживать какое-либо использование детского труда и эксплуатацию детей.

Создать систему, исключающую использование детского труда, обеспечив, в том числе, проведение систематических проверок и снятие копий документов, подтверждающих возраст, в отношении всех новых сотрудников.

Минимальный возраст для приема на работу составляет 15 лет (или 14, если это разрешено национальным законодательством) или установленный законом возраст для трудоустройства, если он превышает 15 лет.

Убедиться, что все новые сотрудники получили обязательное образование перед поступлением на работу.

3.1.2 Разработать письменные процедуры по ликвидации последствий применения детского труда в случае, если выяснится, что на предприятии компании работают дети.

Обеспечить применение таких процедур в интересах ребенка, включая соответствующую финансовую и иную поддержку, позволяющую детям продолжать посещать занятия в школе.

3.1.3 Оградить всех молодых работников (младше 18 лет) от выполнения любой работы, которая может причинить вред их здоровью или физическому, психическому, социальному, духовному и нравственному развитию, и запретить выполнение ими работ в ночную смену.

3.1.4 Соблюдать все законы и нормативные акты, регулирующие программы обучения стажеров.

3.2 ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

3.2.1 Исключить применение или поддержку использования каких-либо форм принудительного, подневольного или незаконного труда, включая незаконное перемещение, труд заключенных или кабальный труд.

3.2.2 Обеспечить выполнение сверхурочных работ на добровольной основе, если иное не является необходимым и обязательным в соответствии с местным законодательством.

Предоставить сотрудникам право беспрепятственно покидать свое жилье и рабочее место в свободное время.

3.2.3 Не требовать от сотрудников сдать оригинальные именные сертификаты или документы, такие как удостоверение личности, паспорт или разрешение на работу, в качестве условия приема на работу когда бы то ни было.

3.2.4 Не использовать практику незаконных дисциплинарных взысканий, например, финансовые санкции, такие как несправедливые или незаконные вычеты из заработной платы, удержание заработной платы или прекращение компенсационных выплат в качестве дисциплинарной меры.

3.2.5 Не использовать какие-либо депозиты, сборы, штрафы, кредиты или соглашения о погашении долга для воспрепятствования увольнению работников после предоставления ими надлежащего уведомления.

Обеспечить предсказуемость, обоснованность и ограниченность во времени соглашений о погашении задолженности.

3.2.6 Обеспечить справедливые и равные правовые основания найма работников-мигрантов и местных работников.

Деловые партнеры обязуются:

3.3 ДОМОГАТЕЛЬСТВА, ЖЕСТОКОЕ ИЛИ БЕСЧЕЛОВЕЧНОЕ ОБРАЩЕНИЕ

Не допускать какого-либо физического или психологического насилия или жестокого обращения, выраженного вербально или невербально с помощью жестов, в том числе жестокого или бесчеловечного обращения, принуждения, ограничения свободы или сексуальных домогательств, а также не допускать каких-либо угроз такого обращения.

Запретить систему публичных предупреждений и наказаний.

3.4 ДИСКРИМИНАЦИЯ

3.4.1 Не допускать дискриминации при приеме на работу и в практике трудовых отношений.

Сюда входит, например, продвижение, льготы, доступ к профессиональной подготовке, увольнение, расторжение договора как путем активных действий, так и пассивной поддержки, по возрастному признаку, этнической принадлежности, национальному и социальному происхождению, религии, полу, сексуальной ориентации, семейному или родительскому статусу, беременности, инвалидности, членства в профсоюзе, политической принадлежности, серьезной болезни или каким-либо иным обстоятельствам, которые могут привести к дискриминации в соответствии с применимыми законами и Конвенциями МОТ.

3.4.2 Обеспечить равную оплату за равный труд и равные возможности работникам с одинаковым опытом и квалификацией.

3.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.5.1 Разграничить рабочее время на обычные и сверхурочные часы.

3.5.2 Вести учет отработанного времени точно и в доступной форме.

3.5.3 Соблюдать действующее законодательство и отраслевые стандарты, регулирующие рабочее время.

В любом случае, работники не должны регулярно привлекаться к работе сверх 8 часов в день или 48 часов в неделю в качестве нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5.4 Не требовать выполнения сверхурочной работы на регулярной основе.

Всем работникам должен быть предоставлен по меньшей мере один выходной день в течение каждого семидневного периода и достаточно времени для отдыха между сменами.

Исключить превышение продолжительности сверхурочной работы более установленных местных нормативных ограничений или 12 часов в неделю.

3.6 КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

3.6.1 Выполнять обязательные требования всех законов и нормативных актов, касающихся заработной платы, включая МРОТ, работы в сверхурочное время, применение сдельной и других форм оплаты труда, а также обеспечить законодательно установленные льготы, включая социальное страхование.

3.6.2 Обеспечить всем работникам выплату заработной платы в размере не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

3.6.3 Выплачивать заработную плату регулярно, непосредственно работнику, в оговоренное время и в полном объеме.

3.6.4 Вести точный учет всей заработной платы, предоставлять всем работникам расчетные листки с четким указанием всех составляющих заработной платы в доступной форме, в том числе указывать оплату за сверхурочные часы, за отработанное время, компенсационные выплаты, обязательные вычеты, премии и другие соответствующие позиции.

3.6.5 Обеспечить право всех сотрудников, без каких-либо негативных последствий, на оплату во время официальных праздников и юридически закрепленных отпусков, в том числе оплачиваемый больничный и отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком.

3.7 УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Информировать всех работников об условиях приема на работу, в том числе об их правах и обязанностях, на родном языке работника или на языке, который они понимают, например, посредством письменного трудового договора.

3.8 СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТНИКОВ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Признавать и уважать право работников свободно объединяться в союзы, заключать коллективные договоры в соответствии с законодательством страны, в которой они работают.

Признавать важность открытого общения и прямого взаимодействия между работниками и руководством.

Разрешать сотрудникам назначать независимых рабочих представителей и открыто общаться с руководством по вопросам условий труда, не опасаясь преследования, запугивания, наказания, давления или репрессий.

И, наоборот, уважать выбор тех работников, которые предпочитают не участвовать в ассоциациях трудящихся.

конфликтами или грубыми нарушениями прав человека.

Система поставок, которая прямо или косвенно способствует конфликтам, недопустима.

Этот принцип действует в отношении всех стадий системы поставок.

- Если источник наших поставщиков находится на территории вооруженных конфликтов или в зоне высокого риска, следуйте руководству ОЭСР по комплексной экспертизе ответственной системы поставок полезных ископаемых с территориями вооруженных конфликтов или зон высокого риска.
- В зависимости от вашей позиции в системе поставок, брать сырье только из ответственных источников либо предпринимать разумные меры, чтобы понять, и, при необходимости, влиять на вашу систему поставок, приближая ее к ответственному выбору поставщиков.

Поскольку произвольный уход из зоны конфликта может привести к негативным последствиям для местного населения, компания Sandvik поощряет корректное привлечение источников минералов из этих областей.

3.9 ПРАВО СООБЩАТЬ О ПРОБЛЕМАХ

Обеспечить реализацию права всех сотрудников сообщать своему работодателю о проблемах, касающихся соблюдения требований законодательства или политики/правил компании, не опасаясь ответных мер.

3.11.2 Соответствие требованиям Раздела 1502 закона Додда-Фрэнка

- Чтобы помочь нашим клиентам соответствовать положениям Правила о конфликтных полезных ископаемых SEC¹ в отношении поставок оборудования, содержащего олово, тантал, вольфрам или золото, как предусмотрено законом Додда-Франка, и в дополнение к вышесказанному, в разумных пределах проводить расследование в стране происхождения и соблюдать международно признанные руководящие принципы должной осмотрительности, чтобы убедиться, что поставки в Sandvik можно квалифицировать как «свободной от конфликта DRC²» согласно правилам SEC.
- Обеспечить возможность отследить эти полезные ископаемые как минимум до уровня завода и использовать их только на бесконфликтных металлургических предприятиях, согласно CFSI³ и TI-CMC⁴ или, где применимо, другим действующим отраслевым схемам.
- Знать, что в отношении поставок оборудования, содержащего конфликтные полезные ископаемые, могут применяться дополнительные требования в соответствии с правилом SEC.

3.10 ПРАВО НА ИМУЩЕСТВО

3.10.1 Быть законным и полноправным собственником/пользователем имущественного объекта, на котором они работают, в соответствии с местными законами.

3.10.2 Избегать каких-либо негативных социальных, экологических или экономических последствий, связанных с приобретением земель, вынужденным переселением и ограничениями на использование земли.

3.10.3 В случае отчуждения или вынужденного переселения обеспечить надлежащую компенсацию, величина которой оговаривается на прозрачной основе, с целью поддержания средств к существованию и уровня жизни заинтересованных лиц.

3.11 БЕСКОНФЛИКТНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ

3.11.1 Происхождение полезных ископаемых с территорий вооруженных конфликтов и зон высокого риска

- Осознавать возможную связь между производством сырья и вооруженными

3.11.3 Обеспечить документальное оформление всех мер, предпринятых в соответствии с 3.11.1 и 3.11.2, и их доступность для компании Sandvik по запросу. Данные по отслеживаемости событий подлежат учету и хранению в течение пяти лет.

¹ Комиссия по ценным бумагам и биржам США ² Демократическая Республика Конго

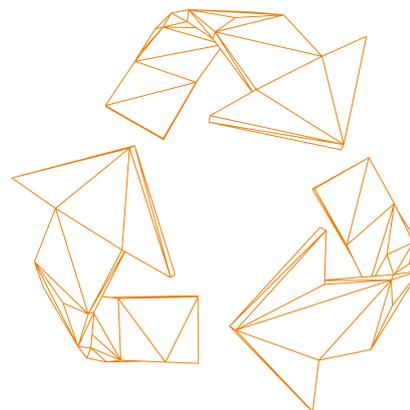
³ Инициатива бесконфликтных источников ⁴ Вольфрамовая промышленность — Совет по конфликтным минералам

4. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Защита окружающей среды и содействие устойчивому развитию имеют большое значение для компании Sandvik.

Деловые партнеры должны активно стремиться к увеличению положительных и снижению негативных последствий их деятельности и системы поставок для окружающей среды и общества путем разработки экологических планов, ориентированных на критическое воздействие на окружающую среду.

Сфера применения экологических планов должна соответствовать характеру коммерческой деятельности Делового партнера и связанным с ней рискам.



Деловые партнеры обязуются:

4.1 УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Разработать, внедрить и поддерживать программу, основанную на управлении рисками, для уменьшения или минимизации какого-либо негативного воздействия на окружающую среду, вызванного своей деятельностью, оборудованием и услугами.

4.2 МЕРЫ ПРЕДОСТОРОЖНОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Принимать меры предосторожности, как только возникнут основания полагать, что действия могут нанести вред окружающей среде или здоровью человека, а также стремиться развивать и поддерживать экологически чистые технологии при выборе оборудования, процессов, проектов и материала.

4.3 ПРИНЦИП «ЗАГРЯЗНИТЕЛЬ ПЛАТИТ»

Оплатить социальные и экономические расходы, которые возникают в связи деятельностью предприятия Делового партнера, которое причиняет вред окружающей среде.

4.4 ПРОГРАММА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Активно работать в следующих областях и предоставить относящуюся к ним информацию и документацию:

- Управление химическими и опасными материалами
- Управление отходами
- Выбросы в воздух, воду и почву
- Энергетический менеджмент
- Потребление воды
- Транспорт и путешествия

Особые требования и задачи Делового партнера, связанные с экологическими показателями, могут быть определены в коммерческих договорах.

5. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ЗАКОН О КОНКУРЕНЦИИ

Sandvik стремится вести бизнес, придерживаясь самых высоких этических стандартов.

Мы не приемлем коррупцию, включая взяточничество, конфликт интересов, мошенничество, хищение, незаконные «откаты», поборы и семейственность/протекционизм, и активно противодействуем коррупции.

Мы также уважаем законы о конкуренции, которые запрещают антиконкурентные соглашения и злоупотребления властью на рынке.



Деловые партнеры обязуются:

5.1 АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ

Соблюдать местные законы и международные антикоррупционные конвенции, не заниматься коррупционной практикой в каких-либо формах и не вовлекать в нее Sandvik.

Не осуществлять каких-либо противоправных пожертвований, прямых или косвенных, любым третьим лицам или государственным должностным лицам.

Разработать процедуры по предотвращению коррупции, например, путем реализации антикоррупционной политики и обеспечения соответствующей подготовки персонала.

Избегать любых прямых потенциальных конфликтов интересов при сотрудничестве с Sandvik.

Иметь в виду, что ни один из сотрудников Sandvik не вправе предлагать или предоставлять, прямо или косвенно, какое-либо неправомерное преимущество для Делового партнера в обмен на личную выгоду любого рода.

Иметь в виду, что Sandvik не примет каких-либо выгод, предназначенных для сотрудников Sandvik, предоставляемых с целью содействия коммерческой деятельности Делового партнера с компанией с Sandvik.

5.2 ЗАКОН О КОНКУРЕНЦИИ

Уважать и соблюдать действующее законодательство и нормы, относящиеся к конкуренции, создать систему по предотвращению нарушений антимонопольного законодательства, таких как ценовой сговор, раздел рынков и сговор на торгах, например, за счет реализации политики антимонопольного законодательства и обеспечения надлежащего обучения своих сотрудников в области соблюдения норм законодательства о конкуренции.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Мы призываем наших Деловых партнеров стремиться к постоянному совершенствованию, а также принятию, внедрению и поддержанию признанных систем менеджмента и стандартов в тех областях, которые описаны в Кодексе поведения делового партнера. Оценка рисков, реализация политики, процедур и мероприятий, четкое распределение ролей и обязанностей, соответствующее обучение и инструктаж, определение и оценка эффективности измеримых целей, наряду с функционированием систем управления, служат основой для успешной реализации Кодекса поведения делового партнера.

МОНИТОРИНГ

Все деловые отношения между Sandvik и нашими Деловыми партнерами должны строиться на честности, доверии и сотрудничестве. Принимая данный Кодекс поведения, Деловой партнер обязуется активно работать для выполнения этих требований в рамках своей деятельности и системы поставок. Это должно быть достигнуто путем прозрачного сотрудничества с Sandvik, например, посредством мероприятий самоконтроля и предоставления персоналу Sandvik или третьим лицам, на усмотрение Sandvik, доступа к соответствующим помещениям и информации для проведения проверок на местах, включая разрешение на проведение опроса работников, а также доступа к точной и полной документации и записям, связанным с Кодексом поведения делового партнера. Любые нарушения, выявленные в ходе проверки, должны быть эффективно и своевременно устранены. Мы ожидаем, что наши Деловые партнеры не вводят нас в заблуждение.

Нарушение Кодекса поведения делового партнера негативным образом скажется на деловых отношениях с Sandvik и может привести, в том числе, к риску расторжения договора.

Деловой партнер обязан гарантировать, что его субподрядчики соблюдают требования Кодекса поведения делового партнера или аналогичные нормы. Мы требуем от наших Деловых партнеров, чтобы они проводили оценку и мониторинг системы поставок, а также собирали информацию относительно соответствия системы поставок корпоративным требованиям, по запросу предоставляя ее компании Sandvik.

Sandvik относится ко всем полученным деловым и личным сведениям с должной ответственностью и принимает меры для обеспечения конфиденциальности этой информации.

Мы призываем наших Деловых партнеров сообщать о нарушениях Кодекса поведения делового партнера в Sandvik через нашу онлайн-систему Speak Up либо по телефону. Мы поддерживаем активный диалог с нашими Деловыми партнерами по вопросам, связанным с Кодексом, а также по другим вопросам, касающимся устойчивого развития. Мы сделаем все возможное, чтобы обеспечить уважение и защиту любому, кто выступит против нарушений Кодекса поведения делового партнера.

Английская версия Кодекса поведения делового партнера компании Sandvik является официальной. Переводы доступны по следующей ссылке: www.sandvik.com