

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ДІЛОВОГО ПАРТНЕРА КОМПАНІЇ SANDVIK

ВСТУП

У своїй діяльності компанія Sandvik дотримується основоположних принципів прав людини, прав трудящих, захисту навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Це також стосується формування сталих відносин із нашими діловими партнерами.

У своїй щоденній діяльності ми дотримуємося «Міжнародного білля про права людини», «Декларації основних принципів та прав у світі праці» (МОП-1998р.), «Декларації щодо навколишнього середовища та розвитку» (ООН Ріо-де-Жанейро-1992р.), а також «Конвенції проти корупції» (ООН-2003р.), відповідно до десяти принципів Глобального договору ООН у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією, учасником якого є наша компанія.

Ми зобов'язалися дотримуватися цих принципів, а також Директив Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) для багатонаціональних компаній та Головних принципів ООН із бізнесу та прав людини. Ми вважаємо, що такі дії дозволяють нам створити надійне підґрунтя для сталого майбутнього нашої компанії та зацікавлених осіб. Ми відповідальні за ділових партнерів, з якими ми співпрацюємо, та очікуємо від них такого ж рівня надійності, чесності та професійної етики, який вони отримують від нас.

Разом ми повинні зважати на економічний та соціальний вплив, а також вплив на довкілля, який має наша діяльність у світі сьогодення.

Ключовими цінностями компанії Sandvik є орієнтація на клієнта, новаторство, чесна гра та жага до перемоги. Це серце нашої компанії. Це провідники нашої компанії в щоденній діяльності та в прийнятті рішень. Таким чином, ми розробили цей Кодекс поведінки ділового партнера компанії Sandvik (надалі «Кодекс поведінки ділових партнерів») і вимагаємо від наших партнерів максимально можливого його дотримання. Кодекс поведінки ділових партнерів застосовується як щодо ділових партнерів, так і всієї нашої бази матеріально-технічного постачання, включаючи постачальників, підрядників, дистриб'юторів і агентів, які надалі іменуються «Ділові партнери».

ВИМОГИ

1. Нормативно-правова відповідність

Основою для дотримання Кодексу поведінки ділових партнерів є забезпечення обізнаності у правових вимогах і їх дотримання. Ми очікуємо від наших постачальників поінформованості в чинних міжнародних нормах і конвенціях, національному та регіональному законодавстві, та їх дотримання.

Ділові партнери повинні:

- 1.1 Дотримуватися відповідного законодавства щодо прав людини, прав трудящих, умов праці, охорони праці та техніки безпеки, захисту навколишнього середовища, податкових та антикорупційних процедур, а також вимог, викладених у цьому документі, та отримати всі дозволи, ліцензії та реєстраційні документи, що вимагаються за законом.
- 1.2 У разі якщо місцеве законодавство або норми гарантують більший рівень захисту, ніж вимоги в Кодексі поведінки ділових партнерів, перевага надається такому місцевому законодавству чи нормам.
- 1.3 Бути поінформованими в питанні, чи не суперечить будь-яка національна норма чи її застосування міжнародним стандартам із прав людини, та робити все можливе для підтримання всесвітньо визнаних прав людини.
- 1.4 Бути в змозі продемонструвати своє дотримання місцевого законодавства на вимогу.

2. Охорона праці та техніка безпеки

«Безпека перш за все» – основоположний принцип роботи компанії Sandvik.

Ділові партнери повинні гарантувати умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, а також вжити всіх необхідних заходів для попередження нещасних випадків і травмування.

Ділові партнери повинні мати належні програми з охорони праці та техніки безпеки, розроблені на підставі аналізу ризиків, у тому числі, наприклад, політику з охорони праці та техніки безпеки, відповідні інструкції та підготовки, які є зрозумілими для всіх працівників.

Обсяг програми з охорони праці та техніки безпеки має відповідати характеру діяльності та пов'язаних з цією діяльністю ризиків.

Програма має містити принаймні такі заходи:

Ділові партнери повинні:

2.1 Пожежна безпека

- Забезпечити регулярну перевірку всіх робочих приміщень для підтримки щоденної пожежної безпеки.
- Забезпечити наявність справних пожежних сповіщувачів, відповідного протипожежного обладнання, чітко позначених і доступних шляхів евакуації та аварійних виходів відповідно до розміру приміщень, обсягу та характеру виконуваних робіт, а також потенційних ризиків виникнення пожежі й травмування.
- Забезпечити регулярне проведення навчань на випадок пожежі та евакуації.

2.2 Охорона праці та техніка безпеки

- Визначити та оцінити ризики для життя та здоров'я, мінімізувати їхній вплив шляхом впровадження планів дій та процедур реагування на випадок надзвичайних ситуацій.
- Забезпечити захист усіх працівників від потенційних небезпек для здоров'я та життя.
- Забезпечити ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків та визначення необхідних заходів із контролю.
- Забезпечити надання відповідних справних засобів індивідуального захисту безкоштовно всім працівникам.
- Впровадити процедури та системи з управління, відслідковування та звітування про професійні травми й захворювання.
- Забезпечити легкий доступ до аптечок першої допомоги, а також наявність персоналу, що вміє надавати першу медичну допомогу.
- Гарантувати відсутність працівників, що виконують роботи під впливом наркотичних речовин та/або алкоголю.

2.3 Умови праці

- Забезпечити чистоту, належне освітлення, відповідну вентиляцію, дотримання прийнятних температур і рівня шуму в робочих приміщеннях.
- Забезпечити вільний доступ до питної води, туалетів і чистих приміщень для споживання їжі.

2.4 Житлові приміщення

- У разі надання житлових приміщень кожному працівникові слід забезпечити окреме ліжко.
 - У разі надання житлових приміщень кожному працівникові слід забезпечити окреме ліжко.
 - Забезпечити окремі приміщення для сну, туалети та душові для жінок і чоловіків.
- Забезпечити дотримання всіх вимог пункту 2.1 для житлових приміщень та їдалень.

3. Права трудящих и людини

Вкрай важливо, щоб наші Ділові партнери ставилися до своїх працівників із гідністю, чесністю та повагою, поважали права людини, а також уникали будь-яких дій, що спричиняють, сприяють чи пов'язані з участю інших сторін у порушенні або негативному впливі на права трудящих і загально визнані права людини.

Ділові партнери повинні:

3.1 Дитяча праця

3.1.1 Не використовувати та не підтримувати будь-яке використання дитячої праці та експлуатацію дітей. Впровадити систему, що гарантує відсутність дітей у складі персоналу, у тому числі забезпечити проведення систематичних перевірок та зберігання примірників документів, що підтверджують вік, для всіх нових працівників.

Мінімальний вік для прийняття на роботу становить 15 років (або 14, якщо дозволено національним законодавством), або будь-який вік старше 15 років відповідно до правових норм.

Забезпечити, щоб усі нові працівники мали обов'язкову шкільну освіту до прийняття на роботу.

3.1.2 Розробити письмові процедури щодо усунення дитячої праці, якщо на об'єктах компанії виявлено працюючих дітей.

Забезпечити, щоб такі процедури були впроваджені в найкращих інтересах дітей, включаючи належну фінансову та іншу підтримку, щоб діти могли відвідувати школу та залишитися в ній.

3.1.3 Захистити всіх молодих працівників (віком до 18 років) від виконання будь-яких робіт, що можуть бути шкідливими для їхнього здоров'я або фізичного, психічного, соціального, духовного або морального розвитку, не дозволяти їм працювати в нічні зміни.

3.1.4 Дотримуватися всіх законодавчих норм, що регулюють програми наставництва.

3.2 Примусова праця

3.2.1 Не бути задіяним і не підтримувати використання будь-якого виду примусової, обов'язкової чи незаконної праці, у тому числі торгівлі людьми, праці ув'язнених чи підневільної праці.

3.2.2 Забезпечити, щоб будь-яка понаднормова праця була погодженою, за виключенням випадків, коли така праця є необхідною або вимагається відповідно до місцевого законодавства.

Дозволяти працівникам вільно покидати своє житло та робоче місце у вільний від роботи час.

3.2.3 Не вимагати від працівників здачі оригіналів особистих свідоцтв чи документів, що посвідчують особу, таких як ідентифікаційні документи державного зразка, паспорти чи дозволи на працю, у вигляді умови працевлаштування за жодних обставин.

3.2.4 Не застосовувати незаконні дисциплінарні практики, наприклад, фінансовий штраф, такий як незаконне або несправедливе стягнення із заробітної платні, утримання зарплатні чи припинення пільг у якості дисциплінарного заходу.

3.2.5 Не використовувати будь-які депозити, платні, штрафи, позики чи угоди повернення коштів, щоб завадити працівникові покинути своє місце праці після надання обґрунтованого попередження. Забезпечити передбачуваність, обґрунтованість та обмеженість в часі для угод повернення коштів.

3.2.6 Забезпечити належне ставлення до працівників-мігрантів, нарівні з місцевими працівниками.

- 3.3 Домагання, жорстоке чи негуманне поводження
Виключити будь-яке фізичне чи моральне переслідування або жорстоке ставлення, у словесній чи безсловесній формі через жести, у тому числі жорстоке чи негуманне поводження, примус, утримання чи небажані сексуальні загравання, не допускати будь-яких погроз такого поводження.
Заборонити системи публічного попередження та покарання.
- 3.4 Дискримінація
- 3.4.1 Не допускати дискримінації під час працевлаштування.
Це включає, зокрема, просування, вигоди, доступ до навчання, скорочення персоналу, розірвання договору, в активній формі чи шляхом пасивної підтримки на підставі віку, етнічної приналежності, національного чи соціального походження, віросповідання, статі, сексуальної орієнтації, цивільного стану чи батьківства, вагітності, обмежених фізичних можливостей, членства в профспілці, політичної орієнтації, серйозного захворювання чи будь-якої іншої умови, що може стати причиною для дискримінації, захист від якої гарантовано чинним законодавством або Конвенціями Міжнародної організації праці.
- 3.4.2 Забезпечити, щоб усі працівники з однаковою кваліфікацією та досвідом отримувати однакову платню за ту саму роботу, а також мали рівні можливості.
- 3.5 Робочий час
- 3.5.1 Робочий час слід поділити на звичайний робочий час та понаднормовий.
- 3.5.2 Слід вести чіткий та зрозумілий облік усього робочого часу.
- 3.5.3 Необхідно дотримуватися відповідного законодавства та галузевих стандартів щодо робочого часу.
У будь-якому разі працівники не повинні бути змушені регулярно працювати протягом більш ніж 8 годин на добу або 48 годин на тиждень, що вважається звичайним робочим часом.
- 3.5.4 Не слід регулярно вимагати працювати понаднормово.
Усім працівникам має бути гарантований принаймні один вихідний день на сім робочих днів, а також достатній проміжок часу для відпочинку між змінами.
Тривалість понаднормової роботи не має перевищувати місцеві норми, передбачені законом, або 12 годин на тиждень.
- 3.6 Компенсації та пільги
- 3.6.1 Як мінімум дотримуватися всіх законів та норм, що стосуються зарплатні, у тому числі мінімальної зарплатні, оплати понаднормової праці, відрядних ставок та інших елементів компенсації, а також надати гарантовані законодавством пільги, в тому числі соціальне страхування.
- 3.6.2 Забезпечити зарплатню в розмірі не менше мінімального встановленого законодавством, всім працівникам.
- 3.6.3 Виплачувати зарплатню регулярно, безпосередньо працівникові, в погоджений час і в повному обсязі.
Вести чіткий облік усіх зарплат, надавати всім працівникам платіжну відомість, де чітко та зрозуміло вказані всі частини зарплати, у тому числі компенсація за понаднормову працю, відпрацьовані години, пільги, нормативні відрахування, бонуси та інші відповідні пункти.
- 3.6.5 Забезпечити, щоб усі працівники мали право на передбачену законом оплачувану відпустку та свята, у тому числі оплачувані лікарняні та декретні відпустки без будь-яких негативних наслідків.

- 3.7 Умови працевлаштування
Повідомити всім працівникам про умови їхнього працевлаштування, у тому числі права та обов'язки, рідною для працівників мовою або мовою, яку вони розуміють, наприклад, у письмовій трудовій угоді.
- 3.8 Свобода об'єднань і колективні переговори
Визнавати та поважати право працівників на свободу об'єднань, організацію та проведення колективних переговорів відповідно до законодавства країн їхнього працевлаштування.
Визнавати важливість відкритої комунікації та прямого спілкування між працівниками та керівництвом.
Дозволяти працівникам призначати незалежних робочих представників і вільно спілкуватися з керівництвом щодо питань умов праці без страху переслідувань, залякування, санкцій, сутічок чи розправи.
І навпаки, слід поважати вибір тих працівників, що відмовилися від участі в профспілці.
- 3.9 Право на повідомлення про занепокоєння
Гарантувати право всіх працівників доводити до відома працедавця свої занепокоєння щодо дотримання нормативно-правових вимог чи політики/норм компанії без страху переслідування.
- 3.10 Право на власність
- 3.10.1 Бути законним і правомірним власником/користувачем майна, з яким вони працюють, відповідно до місцевого законодавства.
- 3.10.2 Уникати будь-якого негативного соціального, екологічного чи економічного впливу від придбання землі, примусового переселення чи обмежень у землекористуванні.
- 3.10.3 У разі експропріації чи призначеного переселення забезпечити прозоре обговорення належної компенсації з метою збереження джерел існування та стандартів життєдіяльності відповідних осіб.
- 3.11 Безконфліктне походження мінералів
- 3.11.1 Постачання мінералів з конфліктних зон чи зон високого ризику:
- Усвідомлювати можливий зв'язок між видобуттям корисних копалин та озброєним конфліктом чи значним порушенням прав людини.
Ланцюги постачання, що прямим чи непрямим шляхом сприяють конфліктам, недопустимі.
Це стосується всіх етапів ланцюга постачання.
 - У разі постачання з конфліктних зон чи зон високого ризику дотримуватися Політики управління відповідальними ланцюгами поставок мінералів із конфліктних зон та зон високого ризику ОЕСР.
 - Залежно від положення в ланцюгу постачання, постачати сировину лише з відповідальних джерел або вжити відповідних заходів для розуміння і, за потреби, зміщення свого ланцюга постачання в бік постачання з відповідальних джерел.
- Оскільки довільний вихід із конфліктних зон може мати негативні наслідки для місцевого населення, компанія Sandvik підтримує етичні принципи постачання мінералів з таких зон.
- 3.11.2 Дотримання Розділу 1502 Закону Додда-Френка:

- З метою надання допомоги нашим клієнтам у дотриманні положень Правил постачання конфліктних мінералів Комісії з цінних паперів і фондового ринку¹ щодо ланцюгів постачання продуктів, що містять олово, тантал, вольфрам чи золото, про що йдеться в Законі Додда-Френка, на додаток до усього, викладеного вище, здійснювати обґрунтовані запити щодо країни походження та дотримуватися визнаної міжнародної практики, щоб забезпечити, що ресурси, які постачаються компанії Sandvik, мають статус «безконфліктні ДРК²» відповідно до правил Комісії з цінних паперів і фондового ринку.
- Забезпечити можливість відслідковувати мінерали принаймні до рівня металургійного комбінату; використовувати лише безконфліктні металургійні комбінати, що визначені CFSI³ та TI-CMC⁴ або, за необхідності, іншими галузевими схемами.
- Усвідомлювати, що додаткові вимоги можуть бути застосовані по відношенню до постачання продуктів, що містять конфліктні мінерали відповідно до правил SEC.

3.11.3 Забезпечити, що всі заходи, вжиті згідно із пунктами 3.11.1 і 3.11.2, задокументовані та можуть бути надані компанії Sandvik на її запит. Записи даних щодо відслідковування слід зберігати протягом 5 років.

4. Захист навколишнього середовища

Захист довкілля та дотримання принципів сталого розвитку є вкрай важливими для компанії Sandvik.

Ділові партнери мають докладати активних зусиль, щоб збільшити позитивний та обмежити негативний вплив їхньої діяльності та ланцюгів постачання на довкілля та суспільство шляхом впровадження планів захисту навколишнього середовища, що зосереджені на критичному впливі на довкілля.

Обсяг таких планів захисту навколишнього середовища має відповідати характеру діяльності Ділового партнера та ризикам, пов'язаним з цією діяльністю.

Ділові партнери повинні:

4.1 Управління екологічними ризиками

Впровадити, застосовувати та підтримувати програму, що базується на оцінці ризиків, з метою зменшення або мінімізації будь-якого негативного екологічного впливу від своєї діяльності, продуктів і послуг.

4.2 Попереджувальні заходи та технології, безпечні для довкілля

Вжити попереджувальних заходів одразу після виникнення підстав вважати, що певна дія може зашкодити довкіллю чи здоров'ю людей, прагнути розробити та підтримати екологічно безпечні технології для своїх продуктів, процесів, конструкцій та вибору матеріалів.

4.3 Принцип оплати за забруднення

Оплачувати соціальні та економічні витрати, що виникають у зв'язку діяльністю підприємства Ділового партнера, яке завдає шкоди навколишньому середовищу.

4.4 Програма з екологічної відповідальності

Активно співпрацювати, надавати інформацію та документацію, що стосується таких питань:

- управління хімічними та небезпечними матеріалами;
- управління відходами;

¹ Комісія з цінних паперів і фондового ринку США

² Демократична Республіка Конго

³ Ініціатива безконфліктного постачання

⁴ Індустрія вольфраму – Рада з питань конфліктних мінералів

- викиди в повітря, водне середовище та ґрунт;
- управління енергоресурсами;
- споживання води;
- транспорт та відрядження.

Вимоги, що залежать від Ділового партнера та цілі, пов'язані з екологічними показниками, можуть визначатися в комерційних угодах.

5. Антикорупційне та антимонопольне законодавство

Компанія Sandvik провадить свою діяльність з високим рівнем етичної цілісності.

Ми не допускаємо корупції, у тому числі хабарництва, конфліктів інтересів, шахрайства, розтрата, незаконних «відкатів», вимагання та кумівства, а також ведемо активну роботу з боротьби з корупцією.

Ми також поважаємо антимонопольне законодавство, що забороняє укладання монополістичних угод та зловживання позицією на ринку.

Ділові партнери повинні:

5.1 Боротьба з корупцією

- Дотримуватися місцевого законодавства та міжнародних антикорупційних конвенцій, не брати участі та не вступати компанію Sandvik у будь-які корупційні дії.
- Не робити будь-яких незаконних внесків, прямим або непрямим шляхом, на користь третіх осіб чи держслужбовців.
- Впровадити процедури з попередження корупції, наприклад, шляхом впровадження антикорупційної політики або забезпечення відповідної підготовки для персоналу.
- Уникати будь-яких прямих потенційних конфліктів інтересів під час співпраці з компанією Sandvik.
- Усвідомлювати, що жоден працівник компанії Sandvik не може пропонувати чи надавати, прямим або непрямим шляхом, будь-які неналежні переваги Діловому партнеру в обмін на особисту вигоду будь-якого виду.
- Усвідомлювати, що компанія Sandvik не приймає будь-які вигоди, спрямовані на сприяння з боку працівника компанії Sandvik співпраці Ділового партнера з компанією Sandvik.

5.2 Антимонопольне законодавство

- Поважати та дотримуватися всіх відповідних антимонопольних законів та норм, впровадити системи, що запобігають порушенням антимонопольного законодавства, таким як фіксування цін, поділ ринку або шахрайство при торгах, наприклад, шляхом впровадження політики дотримання конкуренції та забезпечення підготовки персоналу з питань дотримання антимонопольного законодавства.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ

Ми підтримуємо прагнення наших Ділових партнерів до постійного вдосконалення, до формування, впровадження та підтримки визнаних систем управління та стандартів, пов'язаних з галузями, описаними в Кодексі поведінки ділових партнерів. Основою для успішного впровадження Кодексу поведінки ділового партнера є оцінка ризиків, впроваджені політики, процедури та програми, відповідна підготовка та інструкції, визначення та оцінка виконання вимірюваних цілей, а також діючі системи контролю.

МОНІТОРИНГ

Будь-які ділові стосунки між компанією Sandvik і нашими Діловими партнерами повинні ґрунтуватися на чесності, довірі та співпраці. Приймаючи цей Кодекс поведінки ділового партнера, Діловий партнер зобов'язаний активно працювати задля виконання цих вимог в межах своєї діяльності та ланцюга

постачання. Цього можна досягти шляхом прозорості співпраці з компанією Sandvik, наприклад, шляхом виконання самооцінки та надання персоналу компанії Sandvik або третій стороні на вибір компанії Sandvik доступу до відповідних приміщень та інформації для проведення аудиту на об'єкті, у тому числі дозволу для проведення зустрічей з працівниками та доступу до чіткої й повної документації та записів, пов'язаних з Кодексом поведінки ділового партнера. На підставі висновків, пов'язаних з аудитом, у відповідні строки мають бути вжити ефективні заходи. Ми очікуємо, що Ділові партнери не вводитимуть нас в оману.

Порушення Кодексу поведінки ділового партнера може мати негативний вплив на ділові стосунки з компанією Sandvik, зокрема призвести до ризику розірвання угоди.

Діловий партнер несе відповідальність і гарантує дотримання своїми субпідрядниками Кодексу поведінки ділового партнера чи подібних вимог. Ми вимагаємо, щоб наші Ділові партнери оцінювали та контролювали свій ланцюг постачання, а також збирали відповідну інформацію щодо відповідності ланцюга постачання, яка повинна бути надана компанії Sandvik на її запит.

Компанія Sandvik відповідально ставиться до будь-якої отриманої ділової та особистої інформації, а також вживає всіх заходів для дотримання конфіденційності такої інформації.

Ми заохочуємо наших Ділових партнерів повідомляти компанії Sandvik про порушення Кодексу поведінки ділового партнера за допомогою нашої онлайн-системи Speak Up або телефоном. Ми прагнемо активного діалогу з нашими Діловими партнерами з питань, пов'язаних із Кодексом поведінки ділового партнера, або інших питань щодо сталого розвитку. Ми докладемо всіх зусиль, щоб забезпечити повагу та захист будь-якої людини, що висловилася проти порушень Кодексу поведінки ділового партнера.