

## **ПОЛИТИКА**

### **ООО «Уралбумага» в области деловой этики**

Нормы и принципы деловой этики включают деловую практику и принципы, на которых основывается профессиональное развитие сотрудников, строится работа с клиентами и с помощью которых достигаются высокие производственные показатели. Они обязательны для всех работников предприятия. В своей деятельности ООО «Уралбумага» (далее – Компания) всегда стремится к защите прав человека во всем мире и считает это приоритетом. Это означает, что предприятие не допускает использования детского труда, принуждения, физических наказаний или насилия. Компания соблюдает Российское законодательство и признает законное право работников на свободу объединений (в том числе в профсоюзы) и на заключение коллективных договоров.

Компания убеждена в том, что должны цениться любые индивидуальные особенности каждого из сотрудников. Компания считает, что творческий подход, различные точки зрения, новаторские идеи и энергия, возникающие из разнообразия мнений, пойдут только на пользу компании.

Добрые человеческие отношения ведут к хорошим трудовым отношениям. Под «добрыми человеческими отношениями» компания понимает уважение чести и достоинства каждого сотрудника. В компании принято рассчитывать на то, что все работники исполняют свои обязанности добросовестно и квалифицированно.

Компания не допустит оскорбительных, мошеннических или насильственных действий.

#### **Общие правила и принципы Политики**

##### 1. Принципы Политики

1.1 Соблюдение высоких этических стандартов поведения, создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.

Взаимодействие в Компании строится на основе уважения личности и нацеленности на результат, для того чтобы успешно решать профессиональные задачи и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

##### Компания поддерживает:

- права и свободы работников, вежливые и корректные отношения между коллегами, создание атмосферы взаимопонимания;
- обмен опытом и информацией с коллегами, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, поддержание командного духа;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег.

1.2 Поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности.

Взаимная ответственность Компании и ее работников, которая означает, что как Компания, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

##### Компания видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда в соответствии с требованиями законодательства;
- строить отношения с коллегами на долгосрочной основе, оказывать им надлежащее доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;

- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач;
- поддерживать в Компании атмосферу сотрудничества, взаимопонимания и уважения.

Работники Компании ответственны за соблюдение следующих требований:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- использовать имущество Компании бережно и рационально;
- заботиться о репутации Компании;
- совершенствовать свои профессиональные знания и умения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять приказы и распоряжения руководителей и должностных лиц Компании;
- соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Положением;
- соблюдать правила техники безопасности и нормы охраны труда.

### 1.3 Комплексная оценка деловых партнеров

Компания всегда стремится выбирать партнеров, которые придерживаются аналогичных принципов деловой этики. Комплексная оценка включает в себя всестороннее изучение деятельности, опыта компании и ее работников, отзывов партнеров и конкурентов, финансового состояния и других факторов. Такая оценка проводится специалистами Компании как по информации, полученной от партнера, так и с использованием независимых источников.

Компания отбирает подрядчиков и партнеров руководствуясь различными факторами: стоимостью продукции или услуг, условиями сотрудничества, надежностью и положительными рекомендациями, с учетом проведенной экспертизы договоров для обеспечения защиты интересов Компании, а также имеющегося предыдущего опыта работы с данным подрядчиком или партнером.

Компания, в первую очередь, акцентирует внимание на проверке партнеров, действующих от ее лица и по поручению, чья недобросовестная деятельность может в перспективе оказать негативное влияние на репутацию Компании.

### 1.4 Взаимоотношения с деловыми партнерами

Компания стремится выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами (клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе уважения, доверия, честности и справедливости, соблюдении требований законодательства и положений данного Кодекса.

Для обеспечения эффективной деятельности Компания уделяет большое внимание выбору надежных деловых партнеров и гарантирует максимальную объективность при отборе. Компания ведет дела только с надежными деловыми партнерами, которые занимаются законной деятельностью и выбирает поставщиков преимущественно на конкурсной основе.

Компания добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них.

Возникающие в процессе деятельности споры Компания всегда разрешает правовым путем, ведя переговоры и стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы.

### 1.5 Достоверность маркетинговых и рекламных сообщений

Цель компании состоит в построении долгосрочных отношений с потребителями и клиентами посредством добросовестности и профессиональной честности. Маркетинговые и рекламные сообщения являются точными и достоверными. Сообщения с заведомо ложной информацией, умалчивание важных фактов или ложные заявления относительно предлагаемых конкурентами компании товаров и услуг являются неприемлемыми.

## 2. Соблюдение прав работников

## 2.1 Охрана труда и экология

Жизнь и здоровье работников компании, как и ожидания клиентов в отношении качества работы компании, требуют того, чтобы никто из работников компании не работал под воздействием каких-либо веществ, которые могут отрицательно сказаться на безопасности жизни, здоровье или производительности работы.

Компания стремимся к обеспечению безопасных условий труда, а это означает необходимость соблюдения всех действующих законов и нормативов (равно как и собственных стандартов компании, которые часто оказываются более строгими) в области охраны труда и техники безопасности. Это также означает точную и своевременную отчетность о любом происшествии. Компания не допустит каких-либо актов устного или физического оскорбления, которые могут повлечь насилие на рабочем месте.

Каждый из сотрудников компании отвечает за собственную безопасность и за безопасность своих коллег. Компания считает, что ответственность означает осуществление деятельности по принципу уважения, сохранения и улучшения окружающей среды. Компания старается вести свою деятельность с должным вниманием к экологическим вопросам, расходует энергию рачительно и эффективно и применяет технологии, позволяющие свести к минимуму любые риски ущерба окружающей среде.

Такая политика вкупе с неуклонным стремлением к соблюдению всех применимых природоохранных законов и подзаконных актов составляет часть наших этических норм в области экологии.

В своей деятельности компания руководствуется законами и внутренними стандартами в сфере охраны окружающей среды.

## 2.2 Запрет дискриминации, бесчеловечного обращения и принудительного труда

Запрещается дискриминация при приеме на работу, определении размера вознаграждения, предоставлении доступа к обучению, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию по признаку расы, касты, национальной принадлежности, религии, возраста, ограничения физических возможностей, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, принадлежности к профсоюзу или политических убеждений.

Запрещаются физическое насилие или наказания, угрозы физического, сексуального или иного насилия, а также устные оскорбления или другие формы унижения человеческого достоинства.

Запрещается использование рабочей силы при условии применения физического наказания, ограничения свободы, угрозы насилия в качестве метода дисциплины и контроля.

## 2.3 Свобода ассоциаций и заключения коллективных договоров

Работники предприятия вправе вступать или создавать профессиональные союзы по собственному усмотрению и заключать коллективные договоры.

Работодатель занимает открытую позицию в отношении деятельности профессиональных союзов и их организационных мероприятий.

Запрещается ущемлять права представителей работников и ограничивать выполнение их представительских функций на рабочем месте.

Если право на свободу участия в ассоциациях и право на заключение коллективных договоров ограничены законодательно, работодатель обязан создавать условия и не препятствовать развитию альтернативных способов независимого и свободного объединения в профсоюзы и заключения коллективных договоров.

## 2.4 Соблюдение возраста при приеме на работу

Компания соблюдает минимальный возраст при заключении трудового договора, установленный действующим законодательством. Нарушение данных требований является недопустимым.

## **Подарки**

Не следует принимать или дарить подарки, получать или оказывать услуги или участвовать в увеселительных мероприятиях, если это влечет возникновение у получателя каких-либо обязанностей.

В любом случае запрещены дача или получение взяток или неуместных, чрезмерно дорогих или неоднократных подарков или других материальных выгод, даже если они допустимы по местным обычаям. Точно так же запрещено просить или добиваться получения личных подарков или услуг от продавцов, поставщиков, других деловых партнеров. В общем и целом, допускается предоставление или получение обычных деловых сувениров, несистематическое участие в обедах или ужинах и получение других неденежных выгод минимальной коммерческой стоимости.

## **Соблюдение законодательства о борьбе с коррупцией, мошенничеством и легализации доходов, добытых преступным путем**

Компания обязуется строго соблюдать законы о борьбе с коррупцией, мошенничеством и легализации доходов добытых преступным путем во всех странах, где осуществляет свою деятельность.

Противозаконными действиями считаются дача и получение взятки, рассчитанной на оказание влияния на осуществление коммерческой деятельности. Использование какого-либо имущества компании в целях подкупа или оказания ненадлежащего влияния на принятие любого решения директором, должностным лицом, сотрудником или агентом другой компании или любым сотрудником или должностным лицом государственного органа строго запрещено.

## **Конфликт интересов**

Конфликт интересов — это любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы сотрудника, его близких родственников, других заинтересованных лиц, противоречат или могут противоречить интересам Компании и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение сотрудниками своих обязанностей, в том числе на принятие решений в рамках выполнения должностных обязанностей, способных привести к причинению вреда, нарушению прав, законных интересов, снижению деловой репутации Компании.

Конфликты интересов или даже видимость таких конфликтов могут нанести серьезный ущерб репутации сотрудника и Компании.

Кроме того, действия в личных интересах могут легко перейти границу коррупции. Принимая это во внимание, каждую деловую возможность необходимо рассматривать с позиций соответствия этическим принципам и значимости для Компании, а не для отдельно взятого сотрудника.

Исполняя свои должностные обязанности, руководители Компании и сотрудники не должны допускать ситуаций, которые ведут или потенциально могут привести к конфликту интересов, не допускать ситуаций, связанных с продвижением по службе в Компании, необъективной оценке деятельности или определении компенсаций (в том числе заработной платы, премий и иных вознаграждений).

Положение о деловой этике не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес сотрудника противоречит интересам Компании в целом, или когда сотрудник может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды вследствие занимаемой им должности в Компании.

## **Порядок подачи сообщения о нарушениях Политики**

Предприятие рассчитывает на то, что каждый работник будет сообщать о фактах или возможности нарушения настоящей Политики, внутренних нормативных документов компании или применимого законодательства или о каком-либо незаконном или неэтичном поведении, которые могут отрицательно сказаться на репутации компании, ее

финансовых результатах и стратегических интересах, одному из следующих лиц или служб: непосредственному руководителю или вышестоящему руководству; в Департамент управления персоналом.

Непосредственной ответственностью руководителей Компании является стимулирование этического поведения и соблюдения законодательных требований посредством личного соблюдения таких законодательных требований.

От работников, сообщающих о фактах или возможностях нарушений в соответствии с требованиями настоящей Политики, не требуется следовать какой-либо установленной процедуре или придерживаться какой-либо последовательности действий.

Сообщение работниками о действиях, которые, по их мнению, противозаконны или неэтичны, является важной составляющей нашей деловой этики. Компания запрещает любые проявления враждебности против любого лица, добросовестно сообщившего о своих подозрениях или оказавшего содействие при урегулировании любых случаев возможных или фактических нарушений этического поведения или нарушений законодательных требований.

Проявления враждебности, равно как и преднамеренное введение в заблуждение, считается нарушением «Политики о деловой этике» и является основанием для применения дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения. Сотрудники могут сообщать о нарушениях анонимно или, по своему усмотрению, называть свое имя. Информация о личности сотрудника (если данные предоставлены) и информация, сообщаемая сотрудником, предоставляется только лицам, ответственным за проведение расследования (когда такое расследование необходимо) и урегулирование проблем.

Все сообщения, сделанные в соответствии с вышесказанным, будут рассматриваться в условиях строгой конфиденциальности, и информация, содержащаяся в них, будет раскрываться только в той степени, в которой это необходимо для проведения полного и объективного расследования. Все такие сообщения должны рассматриваться и решения по ним должны приниматься в максимально короткие сроки.

Руководствуясь этическими нормами, компания применяет какие-либо санкции к лицам, на действия которых поступило сообщение, только после завершения разбирательства и только при необходимости. Меры дисциплинарного воздействия против сотрудников, совершивших нарушение (только если они не являются нарушением закона) до вступления настоящей Политики в силу, применяться не будут.

Компания будет проводить соответствующее расследование в отношении действий, совершенных до вступления Политики в силу, в случае, если такое действие: (1) противоречит требованиям закона; (2) повлекло или может повлечь причинение компании убытков (вреда, в том числе репутационного). Компания предпримет все возможные меры, необходимые для минимизации негативных последствий, которые возникли или могут возникнуть в результате выявленных нарушений.

### **Национальное законодательство**

Работники Компании подчиняются законам и нормативным актам Российской Федерации, а также тех стран, в которых они живут и работают. Политика о деловой этике и внутренние документы компании дополняют национальное и местное законодательство, с которыми должны быть знакомы все работники. Работники, деятельность которых так или иначе связана с соблюдением норм природоохранного законодательства, трудового законодательства, осуществления лицензируемой деятельности и соблюдением правил техники безопасности и охраны труда, должны быть полностью знакомы с требованиями получения необходимых разрешений, законодательными и нормативными документами, применимыми к их деятельности. В области безопасности все работники отвечают за собственную безопасность и безопасность своих коллег. Работники обязаны знать правила техники безопасности и нормы охраны труда на своем рабочем месте.

### **Соблюдение норм Политики**

Ответственность за соблюдение норм Политики в повседневной работе полностью лежит на работниках Компании. При выявлении случаев нарушения требований Политики к работнику могут быть применены меры дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Компании, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Если у работника есть вопросы по применению норм и правил настоящей Политики или он не уверен в соответствии своих действий или решений норм Политики, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

Если работник считает, что другой работник нарушил или возможно нарушил требования настоящей Политики, ему следует сообщить об этом в порядке, предусмотренном Политикой.

### **Распространение Политики**

Все работники Компании, независимо от их должностей в компании, обязаны соблюдать требования настоящей Политики. Это означает не только соблюдение законов и действующих в компании правил, но также честное и справедливое отношение к другим людям, ответственность за все действия и их последствия. Компания также берет на себя обязательство сообщать о любых фактах противозаконного или неэтичного поведения, когда оно касается самой компании и нарушает настоящую Политику. Работник выражает свое согласие с требованиями, изложенными в Политике, при найме в компанию или продолжении своей работы в ней. Работники, не соблюдающие настоящей Политики, будут привлекаться к ответственности, в том числе дисциплинарной, в соответствии с принятыми в компании правилами и действующим законодательством.