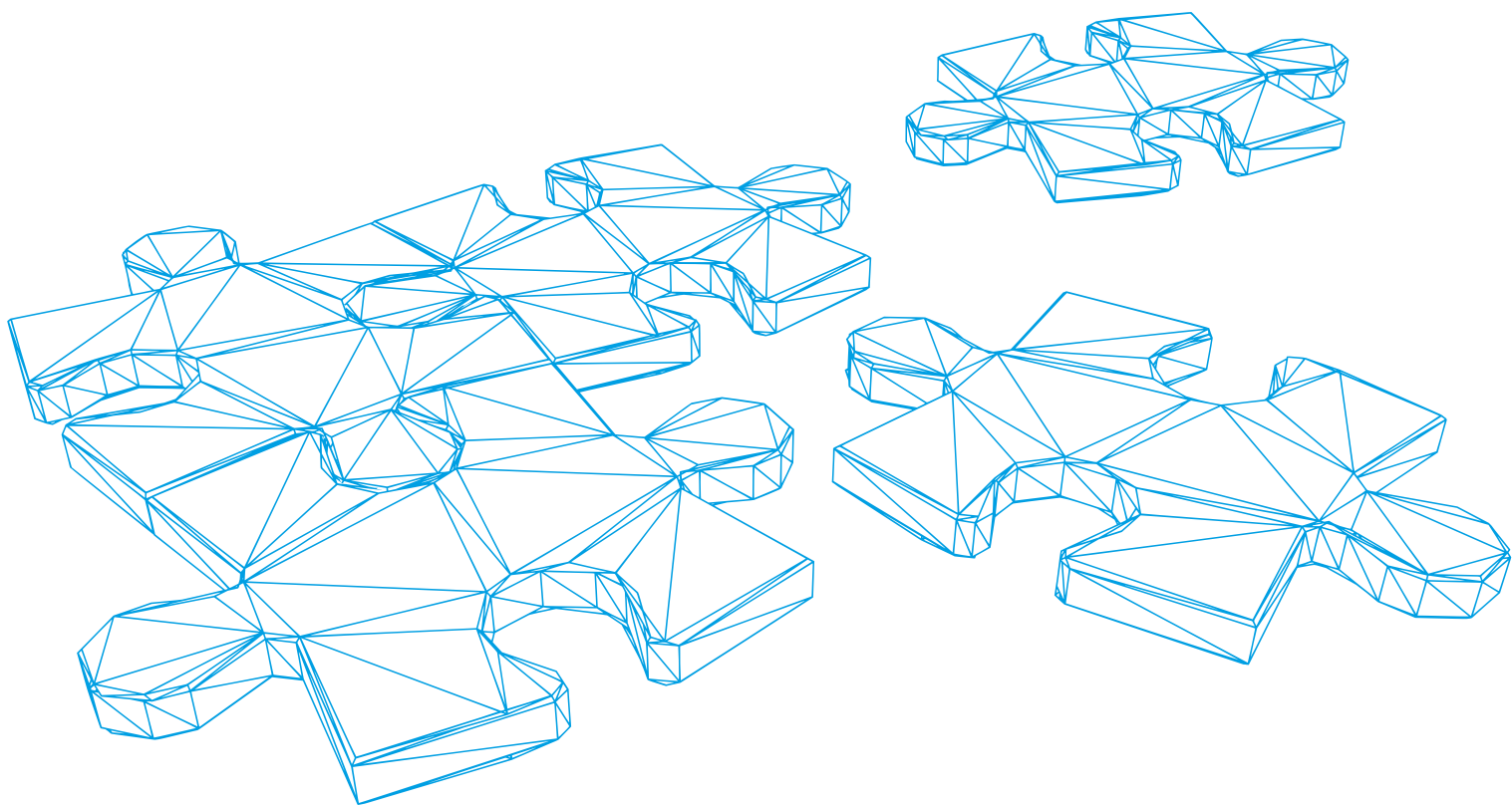




КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ВСЕ В НАШИХ РУКАХ



ВВЕДЕНИЕ

Введение	6
Наши ключевые ценности	6
Зачем нужен этот кодекс	8
Система «Speak Up!»	9

1 РАБОЧЕЕ МЕСТО

1.1 Мы верим в справедливые условия труда	12
1.2 Мы заботимся о здоровье и безопасности сотрудников	14
1.3 Мы предлагаем постоянное обучение и карьерные возможности	16
1.4 Мы верим в многообразие и инклюзивность	18
1.5 Мы ведем тщательный и всеобъемлющий учет	20
1.6 Мы защищаем активы нашей компании	22

2 НАШ РЫНОК

2.1 Мы стремимся соответствовать высоким стандартам качества и непрерывно улучшаем нашу работу	26
2.2 Мы относимся с уважением к антимонопольному законодательству	28
2.3 Мы гарантируем ответственное ведение коммерческой деятельности	30
2.4 Мы работаем над созданием устойчивой цепочки поставок	32
2.5 Мы обеспечиваем безопасность персональных и особо важных для бизнеса данных	34

3 SANDVIK В МИРЕ

3.1 Мы абсолютно не приемлем взяточничество и коррупцию	38
3.2 Мы ответственно относимся к защите окружающей среды	40
3.3 Мы обеспечиваем эффективный и точный налоговый учет	42
3.4 Мы общаемся честно, прозрачно и даем своевременные ответы	44
3.5 Мы активно участвуем в жизни сообществ во всех странах, где ведем бизнес	46

Наш Кодекс поведения не стоит на месте	48
--	----

МЫ РАБОТАЕМ, ЧТОБЫ БЫЛА ЗАМЕТНА РАЗНИЦА

Для Sandvik приоритетны этичность и принципы устойчивого ведения бизнеса. Эти принципы пронизывают всю нашу деятельность - как внутренние оперативные процессы, так и партнерские отношения с нашими клиентами и поставщиками. Sandvik всегда применяет эти принципы, даже в самых сложных ситуациях. Мы верно следуем нашему Кодексу поведения и оцениваем наши успехи, при необходимости оперативно принимая меры. Это доказывает, насколько глубоко этот подход укоренился в культуре нашей компании. Культура правильных поступков.

НАШ ПОВСЕДНЕВНЫЙ ОРИЕНТИР

Кодекс поведения - основа основ нашей деятельности. Мы - надежный партнер по бизнесу для наших клиентов и поставщиков, что является ключевым фактором обоюдного успеха сейчас и в будущем. Соответственно, наш этичный подход к ведению бизнеса играет ключевую роль. Мы никогда не должны отклоняться от Кодекса поведения.

Sandvik работает в сфере глобального бизнеса. Это может быть испытанием в сложных рыночных условиях. В таких ситуациях мы должны непременно обращаться к нашему Кодексу поведения за советом, чтобы понять, как справиться со сложностями и сохранить наши высокие стандарты этичного бизнеса.

КАК ЖИТЬ СОГЛАСНО КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Наш Кодекс поведения задает принципы того, как нам следует действовать и какие деловые решения мы должны принимать индивидуально и всей компанией.

Приверженность Кодексу поведения дает каждому сотруднику свободу делиться своими опасениями и поднимать вопросы о поведении, которое противоречит нашим корпоративным ценностям или потенциально может оказаться расцененным как таковое. Sandvik призывает наших сотрудников, а также клиентов, поставщиков и партнеров сообщать о фактах нарушения Кодекса поведения своему менеджеру или с помощью нашей системы для подачи конфиденциальных жалоб, Speak Up. Вместе мы построили нашу надежную репутацию, и вместе нам ее и поддерживать.

НАШ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ - ЭТО СУЩНОСТЬ НАШЕЙ КОМПАНИИ

Кодекс в сочетании с ключевыми ценностями Sandvik встроены в ДНК нашей компании. В связке с нашей приверженностью к ведению устойчивого бизнеса они помогают нам создавать выдающуюся компанию.

Наша сильная культура этики создается общими усилиями всех наших сотрудников и руководителей из всех областей бизнеса. Наши повседневные решения и поступки отражают суть Sandvik, поэтому мы обязаны следовать Кодексу поведения. День за днем нам следует соблюдать его принципы и наши ключевые ценности. Для достижения этой цели решающее значение имеет участие в обязательных тренингах по Кодексу поведения.

Все и каждый несут ответственность за обеспечение правильного хода дел. Только вместе мы можем что-то изменить.



Стефан Видинг

ПРЕЗИДЕНТ, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР



МЫ ВНОСИМ ИЗМЕНЕНИЯ

Наша цель - наш ориентир. Мы - новаторы, движимые страстью к постоянному внедрению более эффективных решений и важных изменений. Мы стремимся совершенствовать наше общество и нашу планету, создавая преимущества для всех участников процесса - наших клиентов, наших сотрудников, наших сообществ, что в конечном итоге приводит к повышению акционерной стоимости. От масштабных прогрессивных изменений до небольших повседневных улучшений - мы применяем наш опыт и методы совместной работы с клиентами и партнерами для создания более гибкого и устойчивого бизнеса.

Мы внедряем инновационные решения и запускаем процесс цифровизации, чтобы открывать большие возможности, улучшать операционную деятельность, создавать более безопасные условия работы и достигать больших результатов при наименьших затратах.

Благодаря разнообразному составу наших команд, высокой культуре и передовым навыкам мы повышаем производительность, эффективность и устойчивость в мире, нуждающемся в развитии.

Наша роль очевидна - ежедневно, каждым своим действием мы меняем и развиваем мир посредством инженерных решений.

УСТОЙЧИВЫЙ ПОДХОД В SANDVIK

Мы стремимся к устойчивости во всем, что мы делаем.

Наши цели в области устойчивого развития основаны на целостном подходе, охватывающем клиентов, поставщиков и наши собственные рабочие процессы, позволяющем нам переходить к более устойчивому бизнесу. Это поможет нашей планете и принесет большую пользу компании, нашим клиентам и другим заинтересованным сторонам. Наш основной вклад в устойчивое развитие - это наша продукция и решения.

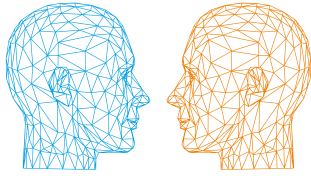


НАШИ КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ

Наша привилегия - долгая и насыщенная история компании, которая оказалась возможной благодаря упорному труду поколений сотрудников, посвятивших себя успеху Sandvik.

С момента основания Sandvik в 1862 году нас отличала выраженная ориентация на потребности наших клиентов, что побудило группу наших компаний создавать соответствующие изобретения. Стремление к инновациям вдохновило основателя Sandvik Фредрика Йоранссона внедрить бессемерский конвертер на производстве, и эта ценность навсегда останется частью наследия нашей компании. Не менее важной составляющей успеха компании также всегда был принцип честной игры (Fair Play).

Этот принцип стимулирует сотрудников Sandvik вести бизнес согласно высоким этическим стандартам, будучи несомненно приверженными принципу устойчивого развития и взаимодействия с местными сообществами. И наконец, Йоран Фредрик Йоранссон со своей командой ни за что не достигли бы успеха без стремления к победе (Passion to Win) - стремления сделать компанию Sandvik мировым лидером. Эти четыре ценности обеспечивали Sandvik успех в прошлом и продолжают это делать и в будущем.



ЗАКАЗЧИК - ПРЕЖДЕ ВСЕГО

Мы мобильны, децентрализованы и способны принимать решения в партнёрстве с заказчиком

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ НАС КАК ОРГАНИЗАЦИИ

- Мы ведём свой бизнес децентрализованно, принимая решения у заказчика в партнёрстве с заказчиком.
- Мы быстро реагируем на потребности заказчиков и адаптируемся к изменяющейся ситуации на рынке.
- Мы ориентированы на заказчика и постоянно стремимся превзойти их ожидания и содействовать успешному развитию их бизнеса.

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС

- Я делаю всё, чтобы моя повседневная работа создавала дополнительную ценность для наших заказчиков.
- Я действую с упреждением и всегда помню об ожиданиях заказчиков.
- Я выявляю истинные потребности наших заказчиков и реагирую на них.



ИННОВАЦИИ

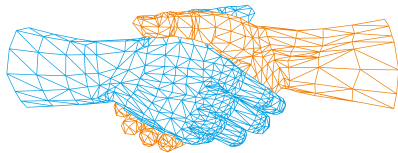
Наша компания – технологический лидер, делающий ставку на инновации

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ НАС КАК ОРГАНИЗАЦИИ

- Мы всегда стремимся к технологическому лидерству через внедрение инноваций и успешные партнёрства.
- Мы применяем свои знания и методы сотрудничества для реализации как повседневных, так и революционных улучшений.

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС

- Я не боюсь мыслить по-новому и с готовностью принимаю новые перспективы.
- Я активно делюсь своими знаниями и опытом.
- Я постоянно стремлюсь улучшить наши методы работы.



ЧЕСТНАЯ ИГРА

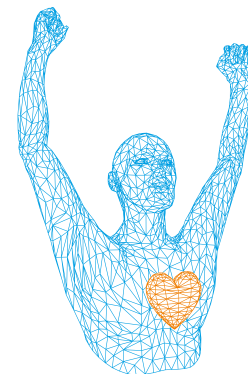
Мы – за этичность и честность, за охрану здоровья, безопасность и экологичность

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ НАС КАК ОРГАНИЗАЦИИ

- Здоровье и безопасность – наш приоритет.
- Мы – за этичность и честность, мы ведём бизнес экологично и ответственно.
- Мы работаем в соответствии с нашим Кодексом поведения и Принципами Sandvik.

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС

- Мои действия всегда отвечают нашим высоким этическим стандартам, безопасность для меня – на первом месте.
- Я всегда проявляю уважение к окружающей среде и сообществам, в которых мы работаем.
- Я проявляю заботу о других и выстраиваю отношения на основе честности, доверия и уважения.



СТРЕМЛЕНИЕ ПОБЕЖДАТЬ

Мы обеспечиваем себе лидирующие позиции на рынке благодаря сотрудникам, наделенным ответственностью, отлаженному управлению процессами компании и непрерывной оптимизации процессов

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ НАС КАК ОРГАНИЗАЦИИ

- В нашей организации развита культура достижения результата и постоянного совершенствования.
- Мы – прозрачная, высокоэффективная организация с отлаженным контролем производительности.
- Мы расширяем границы привычного, наша цель – упрочить наше лидерство в отрасли.

ЧТО КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕННОСТИ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС

- Я не боюсь нового, мне нравится быть первым.
- Я полон решимости пройти чуть больше остальных.
- Я ставлю перед собой амбициозные цели, сдерживаю свои обещания и работаю ради повышения эффективности и результатов.

ЗАЧЕМ НУЖЕН ЭТОТ КОДЕКС

Мы намерены быть конкурентным, честным, вызывающим уважение, надежным партнером для наших клиентов, наших текущих и будущих коллег, наших поставщиков и для других заинтересованных лиц. Кроме того, мы хотим иметь репутацию «хорошего корпоративного гражданина», независимо от места ведения нашего бизнеса.

Кодекс поведения Sandvik («Кодекс») устанавливает принципы, которые помогают нам реализовать наше видение и ценности в повседневной работе. В Кодексе указано, как мы должны взаимодействовать с заинтересованными лицами и окружающим миром. Он содержит набор принципов, применимых в повседневной работе, а также описание нашей единой корпоративной

культуры, действующей по всему миру. Мы убеждены, что высокие этические стандарты и непоколебимые ценности вызывают чувство гордости и создают долговременные преимущества для наших клиентов, компании и общества. Соответственно, нам всем следует уделить достаточное время изучению Кодекса, последовательно применять его и задавать вопросы, если что-то требует разъяснений.

НАШ КОДЕКС РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ НА ВСЕХ

Кодекс поведения распространяется абсолютно на всех - от членов Совета директоров до рядовых сотрудников в любой точке мира. Занимая руководящую роль, вы несете особую ответственность и должны служить примером для сотрудников, строго соблюдая Кодекс в своей повседневной работе. Вы должны убедиться, что все сотрудники вашей команды прошли обучение, необходимое для понимания Кодекса и связанных с ним политик.

Мы всегда должны соблюдать законодательство, нормы и правила стран, в которых мы работаем.

Наш Кодекс задает минимальные требования. Если региональные, национальные или международные законы, нормы или правила предъявляют еще более высокие требования, чем наш Кодекс, вы должны тщательно их соблюдать. В случае противоречий между этим Кодексом и местным законодательством приоритетное значение должно отдаваться местному законодательству.

У нас также есть отдельный Кодекс поведения для поставщиков, в котором собраны требования Sandvik к поставщикам. Оценка работы поставщиков производится на основании Кодекса поведения для поставщиков.

ВСЕМ СЛЕДУЕТ СОБЛЮДАТЬ КОДЕКС

Наша компания привержена добросовестному ведению бизнеса на принципах честности и уважения к неприкосновенности других лиц, исходя из высоких этических стандартов. Каждый из нас должен понимать это, вести себя соответствующим образом, быть предсказуемым в своих действиях и решениях, и следовать этим принципам и ключевым ценностям в нашей совместной повседневной работе.

Мы все делаем свой вклад в обеспечение долгосрочного успеха нашей компании, независимо от той роли, которую мы занимаем в ней. Несоблюдение принципов, указанных в Кодексе поведения, будет восприниматься крайне серьезно и может привести к дисциплинарным санкциям вплоть до увольнения.

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАШЕГО КОДЕКСА

Устойчивое развитие и ответственное отношение к бизнесу - ключ к успеху любой компании. Sandvik на протяжении долгого времени работает в соответствии со всеми применимыми законами и принятыми во всем мире принципами, а также активно сотрудничает с местными сообществами. Соответственно, фундаментальные принципы нашего Кодекса поведения, наряду с нашими ключевыми ценностями, основаны на следующих документах: Международном билле 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, и отражены в десяти принципах 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 уверены, что соблюдение этих принципов позволяет нам заложить прочный фундамент надежного будущего для Sandvik и всех, кто заинтересован в нашем успехе.

СИСТЕМА «SPEAK UP!»

Вы можете оказаться в ситуации, которая не будет соответствовать принципам, установленным в Кодексе поведения, наших политиках или в законодательстве. В таком случае мы просим довести вашу проблему до внимания компании, чтобы мы могли улучшить условия труда и снизить риски для Sandvik, продолжая оставаться этичной и устойчивой компанией.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ СИСТЕМОЙ «SPEAK UP»

Если вы сотрудник компании, просим вас сообщить о любых нестандартных ситуациях или проблемах напрямую своему руководителю. Если вы по каким-то причинам не готовы обратиться к своему руководителю или не являетесь нашим сотрудником, воспользуйтесь нашей системой «Speak Up».

Система «Speak Up» доступна в нашей сети интранет или на наших интернет-порталах, а также по круглосуточному телефону горячей линии 7 дней в неделю в любой стране, в которой работает Sandvik. Помимо сообщения о происшествиях, в системе можно задавать вопросы, имеющие отношение к Кодексу.

Система «Speak Up» онлайн: [HOME.SANDVIK/SPEAKUP](https://home.sandvik.com/speakup)

По телефону: номер горячей линии в вашей стране указан на портале «Speak Up»

«SPEAK UP»: ПРОЦЕСС ОБРАБОТКИ СООБЩЕНИЙ

Все полученные сообщения оцениваются, после чего при необходимости проводится внутреннее расследование. Существенные подробности кейса, предоставленные вами (заявителем), будут сохранены в базе данных по менеджменту кейсов. Возможно, с вами свяжется следователь для сбора дополнительной информации. Предоставленная вами информация конфиденциальна. Заявитель может остаться анонимным, если это позволяет местное законодательство. И все же мы настоятельно рекомендуем вам идентифицировать себя, что может упростить дальнейшее расследование.

Все сообщения, отправленные через «Speak Up», хранятся в системе с очень высоким уровнем безопасности, к которой имеет доступ только небольшая команда опытных следователей. В процессе обработки сообщений в системе «Speak Up» соблюдаются все применимые законы об информаторах и защите персональных данных. Персональные данные удаляются в соответствии с Общим регламентом по защите данных (GDPR), чтобы обеспечить безопасность персональных данных заявителя.

Более подробная информация об этом процессе: [HOME.SANDVIK/SPEAKUP](https://home.sandvik.com/speakup) или в интранет Sandvik

ЗАЩИТА ОТ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

Ваша конфиденциальность и неприкосновенность имеют для нас первостепенное значение. Это особенно важно в тех ситуациях, когда вы или кто-то из ваших коллег делится с нами своими подозрениями о нарушении Кодекса, политик компании или законодательства. Как указано в

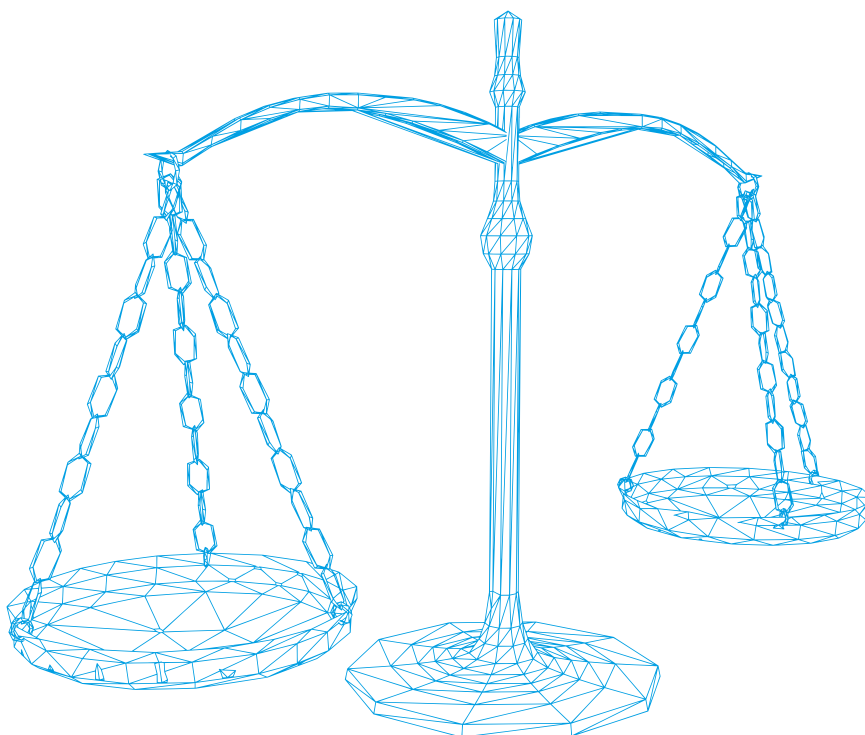
нашей Speak Up Policy, преследование сотрудников или деловых партнеров, которые благонамеренно сообщили о своих подозрениях, абсолютно недопустимо. Вместе с тем, сообщения, расцененные как злонамеренные или легкомысленные, могут привести к дисциплинарным мерам.

1

РАБОЧЕЕ
МЕСТО

1.1 МЫ ВЕРИМ В СПРАВЕДЛИВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия и предпосылки труда - это фундамент трудовых отношений. Сюда относится широкий спектр тем - начиная с рабочих часов и заканчивая системой премирования, равно как и физические условия и безопасность на рабочем месте. Sandvik стремится создать справедливую, безопасную и инклюзивную атмосферу, позволяющую любому человеку раскрыть свой потенциал в нашей компании и во всех других местах нашей работы.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Наша компания понимает свою ответственность перед сотрудниками и будет всегда обеспечивать им максимально безопасные условия труда.

Мы абсолютно не допускаем использование детского труда, принудительного или подневольного труда.

Продолжительность рабочего дня наших сотрудников всегда соответствует национальному законодательству и отраслевым стандартам.

Заработные платы и дополнительные привилегии в нашей компании соответствуют рыночным и отраслевым стандартам тех стран, в которых мы работаем.

Мы признаем и уважаем право наших сотрудников на участие в профсоюзах и заключение коллективных договоров.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за понимание условий своей работы.
- Ваш руководитель несет особую ответственность - служить примером для своих сотрудников и стремиться к созданию справедливых условий труда.
- Вы имеете право на составление трудового договора или предложения о найме в письменной форме с указанием условий труда.
- Вы можете ожидать поступления регулярной и точной информации о вашей заработной плате и доступных вам привилегиях.
- Вы имеете право пользоваться услугами рабочих представителей, организовывать ассоциации работников и принимать участие в профсоюзах на свое усмотрение.
- Решение о вступлении в профсоюз, об организации ассоциации работников или участии в профсоюзе является вашим личным выбором - ваши права будут соблюдаться в любом случае.
- В ситуациях, когда право на свободу участия в профсоюзах и заключение коллективных договоров ограничено законодательством, Sandvik может по запросу предоставить вам средства для создания независимых и свободных объединений, а также заключения коллективных договоров.
- К вам будут относиться с уважением, и вас не подвергнут ни физическому, ни вербальному, ни денежному наказанию.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? В этом документе часто используется местоимение «мы». Кто подразумевается под этим «мы»?

! Термин «мы» используется для описания всех сотрудников Sandvik независимо от их направления работы, подразделения, функции или роли в компании. Он также включает все наши филиалы и совместные предприятия. Мы все несем ответственность за соблюдение нашего Кодекса, наших политик, законодательства и норм, регулирующих нашу повседневную деятельность.

? Мы работаем над крупным заказом, и, как следствие, моей команде придется работать сверхурочно на протяжении нескольких месяцев. Я понимаю ценность этого заказа для компании, но моей семье придется совсем нелегко. С кем я могу поговорить, чтобы найти решение этой проблеме?

! Естественно, что вам всегда следует начинать с разговора со своим руководителем. Убедитесь, что он(а) понимает сложности, которые возникли у вас в семье. В большинстве случаев решение можно найти в ходе открытого и честного диалога. Если же проблема не поддается решению, обратитесь к представителю отдела кадров или к представителю рабочего коллектива.

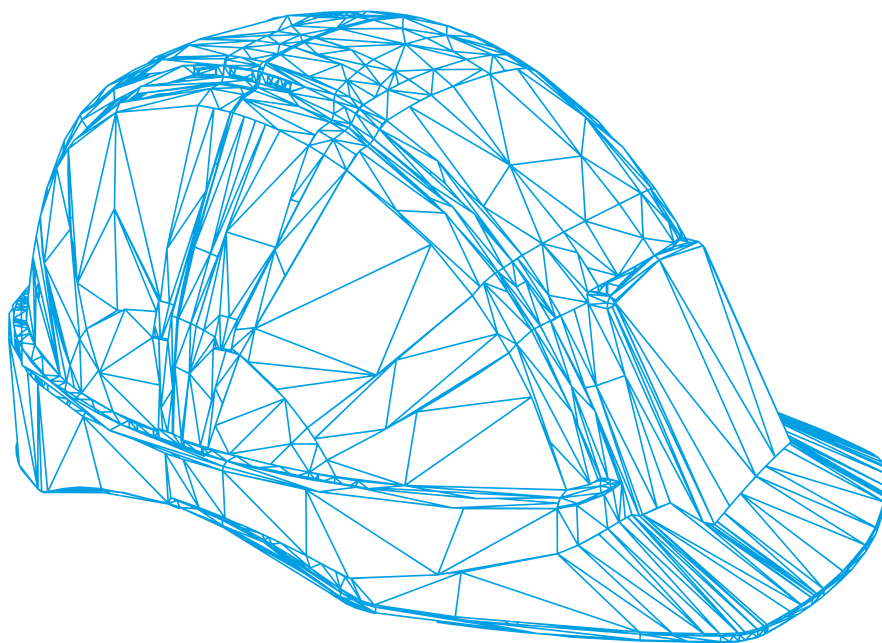
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по персоналу (People Policy)

Контакты:
Ваш руководитель/координатор
Отдел кадров

1.2 МЫ ЗАБОТИМСЯ О ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Обеспечение безопасности труда и защита здоровья сотрудников - это формирование управленческих процедур и создание рабочей атмосферы, в которой каждый сотрудник принимает все меры для предотвращения травм и профессиональных заболеваний и мы сообща создаем здоровую психологическую и физическую обстановку, благоприятную для всего персонала.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

При ведении бизнеса мы придерживаемся принципа «нулевого ущерба» для сотрудников, подрядчиков, поставщиков и клиентов.

Мы интегрируем вопросы физического и психосоциального здоровья во все аспекты нашей повседневной деятельности и убеждены, что полноценное здоровье и культура охраны труда необходимы для реализации наших амбиций по ведению устойчивого бизнеса.

Мы твердо верим, что один из важнейших факторов нашего успеха - это лидерство в области превентивных мер по обеспечению охраны здоровья и безопасности каждого сотрудника, независимо от его роли.

Мы признаем, продвигаем и делимся положительным опытом обеспечения высокого уровня здоровья и безопасности - во всех подразделениях и направлениях деятельности нашей компании.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вам следует понять риски для здоровья и безопасности, которые существуют в вашей повседневной работе, а также продумать действия, которые помогут вам сократить эти риски.
- Вы должны всегда соблюдать Политику по защите окружающей среды, охране здоровья и безопасности труда Sandvik и соответствующие процедуры, а также все местные законы, правила и процедуры, имеющие отношение к ней. Кроме того, вы делитесь своими идеями, если находите способы снижения таких рисков.
- Перед тем как приступить к выполнению задания, выполните оценку рисков, связанных с выполнением задания. Так вам будет проще обеспечить наличие адекватных процедур по охране труда, подготовить необходимые средства индивидуальной защиты и спланировать меры по предотвращению экстренных ситуаций.
- Если вы считаете, что выполнение задания может привести к травме или болезни у вас или кого-либо из сотрудников, вам следует незамедлительно прекратить работу и сообщить об этом своему непосредственному руководителю.
- Независимо от того, какую роль вы выполняете в компании, вы должны активно, смело и открыто занимать проактивную лидерскую позицию по вопросам обеспечения здоровья и безопасности сотрудников.
- Вы лично принимаете необходимые меры, чтобы убедиться, что работа не сказывается отрицательно на вашем здоровье, и участвовать во всех программах, связанных с охраной труда, которые предлагаются в вашем подразделении.
- Когда вы ведете бизнес или находитесь в командировке, вы несете ответственность за свое поведение и обязаны принимать обдуманные решения.
- Вы должны убедиться, что всегда физически готовы к работе. Это означает, что вы не находитесь под влиянием каких-либо неблагоприятных воздействий, связанных с вашим здоровьем, физическим состоянием, воздействием наркотиков или алкоголя, усталости или стресса.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? Я работаю на эксплуатационном задании с коллегой, который выполнял такие задания намного больше раз, чем я, и пользуется репутацией «эксперта». У меня есть руководство по охране труда, и я проходил по нему специальную подготовку, но мой коллега настаивает поступить «как принято у других», что, на мой взгляд, сопряжено с определенными рисками для безопасности. Меня это не устраивает. Как мне поступить?

! Возможно, ваш коллега и предложил более эффективный метод выполнения задания, однако любой новый метод должен обсуждаться с координатором/руководителем по инженерным вопросам, особенно, учитывая ваше беспокойство о вероятном возникновении дополнительных рисков. Вам не обязательно носить формальную должность руководителя или координатора на работе, чтобы быть лидером, и, особенно, лидером в вопросах охраны труда. Наверное, возразит опытному коллеге получится не сразу, и это может потребовать от вас настоящей смелости. Для начала вам следует поговорить с ним или с ней о дополнительных рисках. Если они откажутся обсуждать это с вами и/или изменять свой метод работы, вам необходимо отказаться от выполнения задания, пока ситуация не разрешится путем вовлечения вашего координатора.

? У нас с партнером новорожденный ребенок, и поэтому у нас не получается выспаться. Кроме того, мы несколько стеснены в материальном плане, и я переживаю, что из-за этих проблем я нервничаю, отвлекаюсь и уставшая на работе. Я не уверена, что мне следует с кем-либо делиться этим на работе, поскольку это же мои личные заботы – как мне поступить?

! Несмотря на то, что заботы, вызывающие проблемы, – личного характера, пребывание в состоянии психологического стресса, усталости и нефокусированности может привести к повышению риска травмы или заболевания для вас, а, возможно, и для ваших коллег. Sandvik со всей серьезностью относится к вашему психологическому и психическому здоровью, а также к безопасности, так что вам следует поговорить об этом с вашим координатором, даже если вам и неудобно разглашать подробности своей личной жизни. В вашем подразделении могут предлагаться программы по укреплению здоровья и хорошего самочувствия, которые могут помочь вам. Помимо этого, в большинстве подразделений Sandvik предлагаются конфиденциальные программы поддержки сотрудников, в рамках которых вы можете получить профессиональные советы.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

Политика по защите окружающей среды, охране здоровья и безопасности труда (Environment, Health and Safety Policy); местные правила и процедуры по охране здоровья и безопасности труда

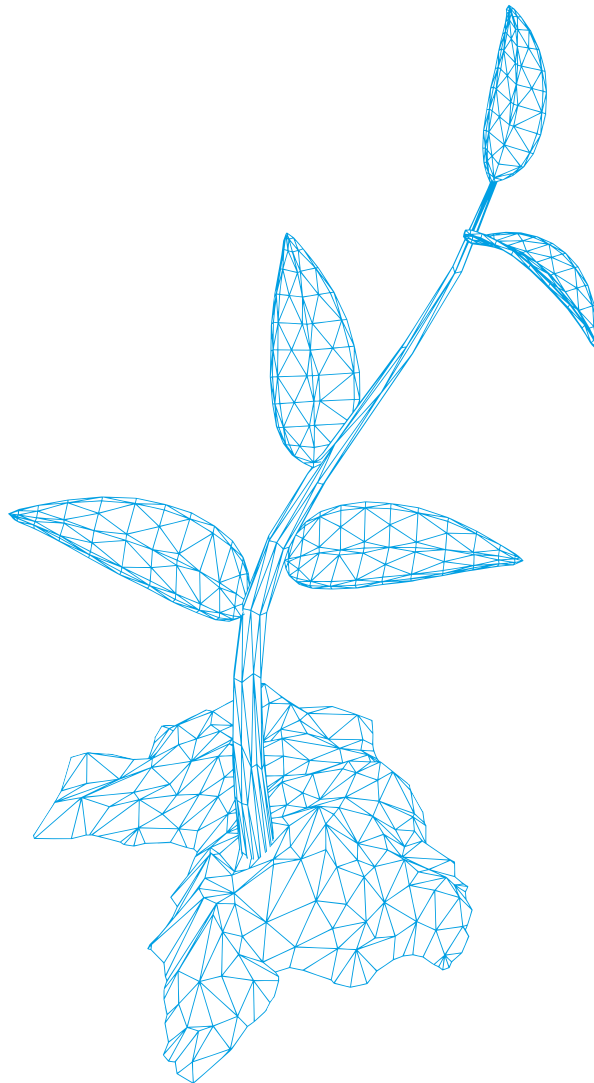
Контакты:

Ваш руководитель/координатор

Руководители бизнес-подразделения или местного подразделения по вопросам защиты окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда (EHS)

1.3 МЫ ПРЕДЛАГАЕМ ПОСТОЯННОЕ ОБУЧЕНИЕ И КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Индивидуальная программа Performance management process призвана создать условия, позволяющие сотрудникам успешно работать, брать на себя ответственность и постоянно развивать свои личные и профессиональные компетенции.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Культура, созданная в нашей компании, помогает сотрудникам понять, что они принимают участие в формировании отраслевых стандартов завтрашнего дня, создавая, приобретая и передавая ценные знания.

Мы предлагаем широкие возможности для развития, которые позволяют сотрудникам реализовать свои стремления, обеспечивая устойчивое развитие сотрудника, команды и всей компании.

Независимо от того, где и в какой организации мы работаем, мы все имеем право участвовать в индивидуальной программе Performance Management.

Всем сотрудникам следует иметь свой индивидуальный план успешной работы с четкими целями и мероприятиями, ведущими к развитию.

Мы должны служить примером при постановке целей, проведении обсуждения и при контроле за выполнением целей.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за свое обучение, развитие своих навыков и компетенций, необходимых для успеха в повседневной работе.
- Вы принимаете участие в процессе постановки целей, обсуждении успехов и контроле за выполнением целей.
- Вы в курсе последних событий в отрасли и понимаете, как они могут отразиться на вашей работе.
- Будучи руководителем, вы должны убедиться, что текущая бизнес-стратегия разбита на понятные всем сотрудникам цели, отвечающие критериям стандарта SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound: конкретные, измеримые, достижимые, применимые и привязанные к определенным срокам).
- Руководителям также требуется регулярно отслеживать успехи сотрудников и быть их ментором, постоянно обмениваясь с ними обратной связью.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Меня недавно перевели в другой отдел, и мне не совсем ясно, какие возможности роста будут в моей новой роли. К кому мне следует обратиться?
- !** Начните с разговора с вашим непосредственным координатором/руководителем. Если он(а) не сможет вам помочь, обратитесь в свой местный отдел кадров.
- ?** Пришло время разговора о ваших индивидуальных успехах. Что ожидается от меня как от сотрудника?
- !** Для подготовки изучите свою должностную инструкцию и поставленные перед вами цели. Оцените эффективность своей работы и выполнение целей. Подумайте о своих потребностях в развитии и карьерных ожиданиях, а также ознакомьтесь с системой Workday Learning и порталом Learning portal в интранете для поиска поддержки и вариантов роста.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

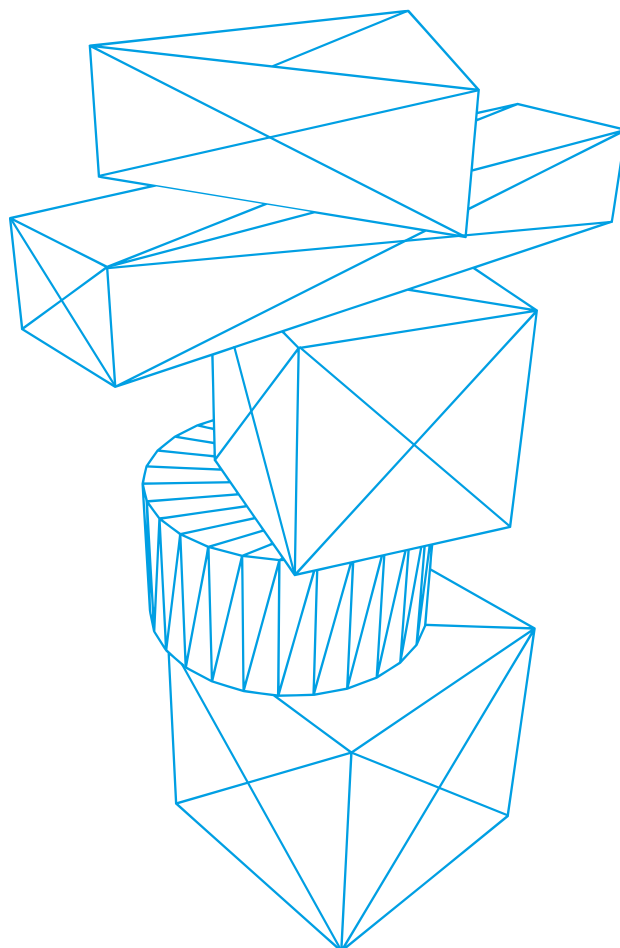
Важные политики, процедуры и инструкции:
Модель лидерства Sandvik (Sandvik Leadership Model), Политика по персоналу (People Policy)

Контакты:

Ваш руководитель/координатор
Местный отдел кадров

1.4 МЫ ВЕРИМ В МНОГООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Многообразие - это не только личные, культурные и когнитивные различия, но и разнообразие жизненного и профессионального опыта. Инклюзивность - это предоставление возможности нашим сотрудникам делать свой вклад, совершенствовать нашу повседневную работу и полностью раскрывать свой потенциал. Мы уверены, что сочетание многообразия и инклюзивности способствует инновациям, дает мотивацию и обеспечивает высокую результативность.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы убеждены, что многообразие и инклюзивность позволяют нам привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников. Вместе мы создаем инновации и работаем, чтобы осуществить и даже превзойти ожидания наших клиентов.

Работа в единой команде и использование уникальных знаний, которыми обладают все наши сотрудники, является основным фактором нашего успеха. Для того чтобы получить преимущество от всего многообразия точек зрения, мы активно поддерживаем культуру инклюзивности в нашей компании.

Все наши сотрудники должны иметь равные возможности независимо от их расы, национальности, происхождения, религии или веры, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или гендерного самовыражения, возраста, ограничений, семейного положения или любых других характеристик.

Мы не приемлем запугивания или неуважительного отношения, травли, нарушения прав, сексуальных домогательств или дискриминации.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы всегда стремитесь к созданию такой рабочей атмосферы, в которой каждый сотрудник чувствует, что его уважают и ценят за его отличия, а также способствуете культуре инклюзивности.
- Вам следует сохранять открытость мышления, призывать сотрудников работать в команде, охотно принимать новые идеи и учиться у других.
- Все люди должны иметь равные права и возможности для развития, обсуждения и работы в вашей организации.
- Необходимо способствовать развитию многообразия среди персонала компании на всех уровнях и во всех подразделениях.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? Хосе - новый сотрудник нашей команды. Будучи его руководителем, я знаю, что он обладает богатым опытом, ценным для нас, но на совещаниях он редко высказывается и делится своими идеями. Полагаю, это связано с тем, что мы проводим совещания не на его родном языке. Следует ли мне оставить его в покое в надежде, что в будущем он начнет вносить свою лепту?

! При появлении такой возможности на собрании, задавайте Хосе вопросы о его видении и опыте. Облегчите ему участие - так, как вы поступили бы с любым членом команды, который производит впечатление нежелания говорить. Возможно, Хосе будет проще, если вы поговорите с ним отдельно не в формате совещания. Это может помочь ему расслабиться и захотеть внести свою лепту.

? Я обратил(а) внимание, что к одному из моих коллег неважно относятся на работе. Руководители и коллеги говорят о нем осуждая, а в обеденный перерыв он всегда остается в полном одиночестве. Однажды утром я заметил(а), что его инструменты были намеренно повреждены. Как мне поступить?

! Мы призываем всех сотрудников сообщать руководству или в отдел кадров, если вы наблюдаете травлю, домогательства или дискриминацию. Также вы можете заявить о своем беспокойстве с помощью инструмента подачи жалоб в нашей конфиденциальной системе «Speak Up». Кроме этого, вы можете поговорить с вашим коллегой о его или ее видении ситуации.

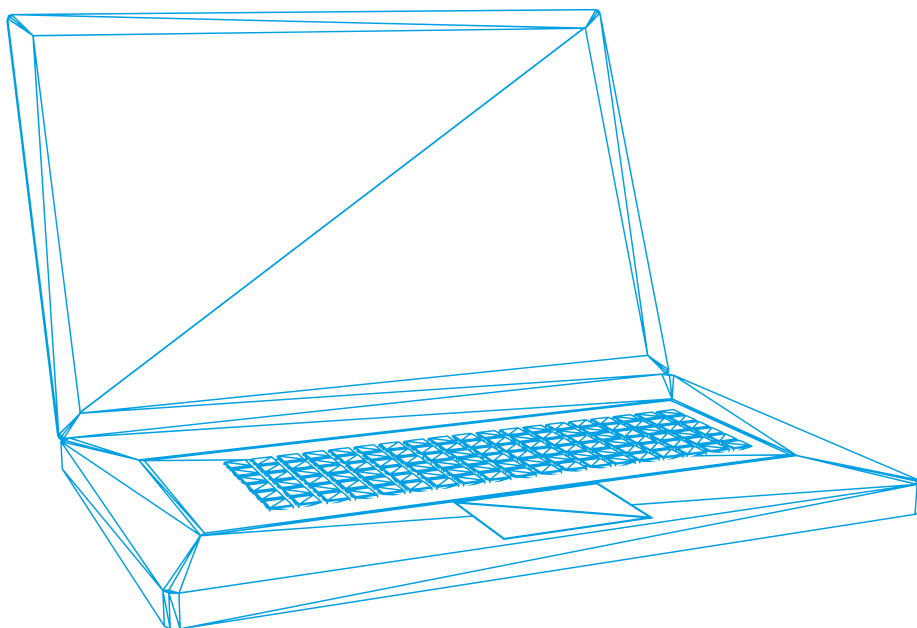
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по персоналу (People Policy)

Контакты:
Ваш руководитель/координатор
Местный отдел кадров

1.5 МЫ ВЕДЕМ ТЩАТЕЛЬНЫЙ И ВСЕОБЪЕМЛЮЩИЙ УЧЕТ

Эти требования распространяются на финансовые и нефинансовые записи, включая протоколы совещаний, меморандумы, договоры, финансовые выписки, платежные ведомости, документы, подтверждающие расходы, кадровые и другие дела, содержащие персональные данные, отчеты по вопросам защиты окружающей среды и охраны труда, информацию о товарах и первичные бухгалтерские документы.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы уверены, что полнота и точность учета нашей деятельности имеют решающее значение.

Мы ведем учет системно, тщательно, аккуратно и прозрачно, соблюдая все применимые законодательные нормы и отраслевые стандарты. Это распространяется на все аспекты нашего бизнеса.

Мы своевременно подготавливаем финансовую отчетность. Они основываются на фактах и с точностью отражают наши деловые операции.

Кроме того, мы поддерживаем систему постоянного контроля точности нашего учета.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за обеспечение точности учета своих деловых операций каждый день.
- Вы сохраняете и ведете документацию и записи в соответствии с применимыми требованиями клиентов и законодательства.
- Вы соблюдаете установленную иерархию утверждения финансовых и других деловых решений.
- Вы постоянно следите за тем, чтобы все записи в отчетах были точными и не содержали ложной или вводящей в заблуждение информации.
- Вы фиксируете свое рабочее время и деловые расходы в соответствии с принятыми локальными процедурами.
- Вы несете ответственность за документирование и обеспечение точности учета о проверке продуктов и процессов.
- Вы используете правильную классификацию безопасности, например, при отправлении электронной почты.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? Наступила последняя неделя первого квартала. Я раздумываю над тем, чтобы перенести некоторые расходные статьи и поставки с начала этого месяца на второй квартал. Так мы сможем уложиться в бюджет. Могу ли я так поступить?

! Нет, это исключено. Все расходы и доходы должны учитываться в том периоде, в котором они понесены или осуществлены.

? Я был в командировке и потерял несколько чеков из ресторанов и такси. Могу ли я все равно получить компенсацию, даже если не смогу их подтвердить?

! Возможно. В поездках на вас возлагается ответственность всегда использовать корпоративную карту Sandvik для оплаты всех расходов, связанных с командировкой. Вероятно, распечатку с банковского счета можно будет использовать в качестве доказательства расходов. Если вы случайно потеряли все свои чеки, обратитесь к своему руководителю/координатору, чтобы узнать, можете ли вы получить компенсацию расходов. Если эти расходы превышают определенную сумму, ваш руководитель/координатор может не согласиться компенсировать их без чеков. Даже если вы получите согласие на компенсацию, документация, которую у вас могут потребовать, должна точно отражать ваши расходы. Совершенно недопустимо запрашивать компенсацию несуществующих расходов, вводить в заблуждение или искажать информацию об их размерах.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

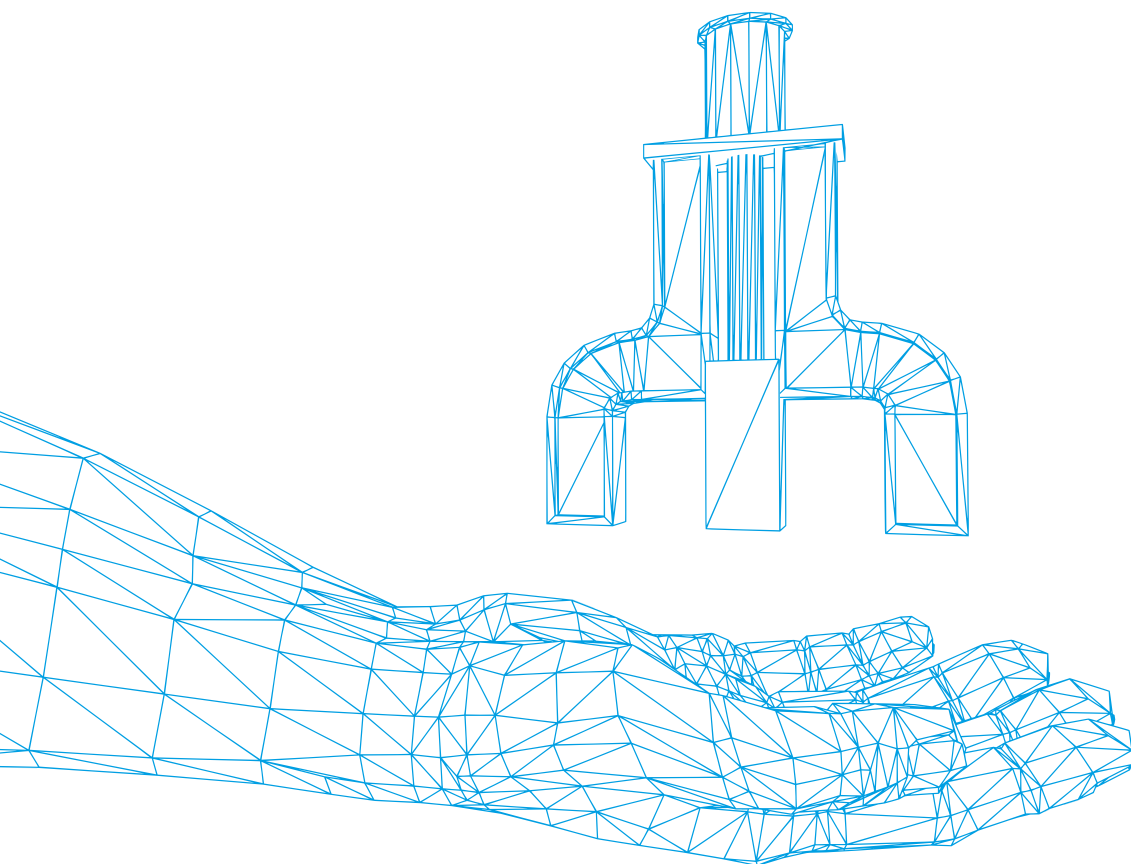
Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по финансовой отчетности (Financial Reporting Policy) и соответствующие процедуры,
Политика по IT-безопасности (IT Security Policy)

Контакты:
Служба финансов,
Служба юридической поддержки
Местный отдел кадров

1.6 МЫ ЗАЩИЩАЕМ АКТИВЫ НАШЕЙ КОМПАНИИ

Активы бывают материальные и нематериальные. Материальные активы - это, например, недвижимость, сырье, продукция, оборудование и инструменты, включая наши компьютеры и другие мобильные устройства, на которых хранится важная конфиденциальная информация о компании и персональные данные наших сотрудников и заинтересованных лиц. Нематериальные активы - это бренды, патенты, торговые знаки, ноу-хау, коммерческие тайны, авторские права, деловая репутация и информация.

Мошенничество - это сознательная деятельность, направленная на изъятие у компании имущества или денежных средств путем обмана или с помощью других недобросовестных приемов. Кража - это присвоение собственности компании без получения надлежащего разрешения.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы понимаем всю важность активов для нашей компании и защищаем их от повреждений, утери и преступных действий.

Мы соблюдаем внутренние требования, направленные на защиту активов компании.

Мы используем активы только в деловых целях, если не получили иное распоряжение от уполномоченного руководителя.

Мы никогда не используем активы компании в личных или преступных целях.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за принятие адекватных мер для защиты активов нашей компании от утери, кражи, повреждений и ненадлежащего использования.
- Вы соблюдаете все внутренние меры контроля и процедуры компании.
- Вы используете наши бренды, патенты, торговые знаки, ноу-хау и интеллектуальную собственность ответственно и в соответствии с инструкциями.
- Вы не должны использовать компьютеры, телефоны или IT-системы компании для просмотра ненадлежащих, незаконных, непристойных или других оскорбительных материалов.
- Если вам станет известно о краже, повреждении, ненадлежащем использовании активов компании, или у вас возникнут вопросы об их правильном использовании, обратитесь к своему руководителю.
- Вы ответственны своевременно уведомлять о подозрениях или опасениях, связанных с мошенничеством, воровством, отмыванием денег и другими незаконными действиями в отношении активов компании.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Со мной связался клиент и сообщил, что приобретенный продукт - очень низкого качества, и поэтому он(а) подозревает, что это не оригинальный продукт, произведенный Sandvik, а подделка.
- !** Вы должны незамедлительно связаться с отделом торговых знаков, чтобы его сотрудники могли сразу приступить к расследованию и при необходимости принять законные меры. Контактную информацию можно найти на портале подразделения по работе с интеллектуальной собственностью в интранете Sandvik Group.
- ?** Распечатывая документы, я обнаружил(а) копию заказа на поставку, который очень похож на заказ, который, как мне известно, был выполнен несколько дней назад. Я проверяю объем заказа и вижу, что в изначальный заказ было добавлено несколько наименований. Я начинаю подозревать, что заказ на поставку был изменен постфактум. Как мне поступить?
- !** Мы настоятельно рекомендуем вам сообщить о своих опасениях или подозрениях руководителю, либо воспользоваться инструментом подачи жалоб в конфиденциальной системе компании «Speak Up».

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по интеллектуальной собственности (Intellectual Property Policy) - Политика по технологиям и безопасности (Technology, Security policy), Политика бренда (Brand Policy), Политика по внешним коммуникациям (External Communications Policy), Политика по внутренним коммуникациям (Internal Communications Policy)

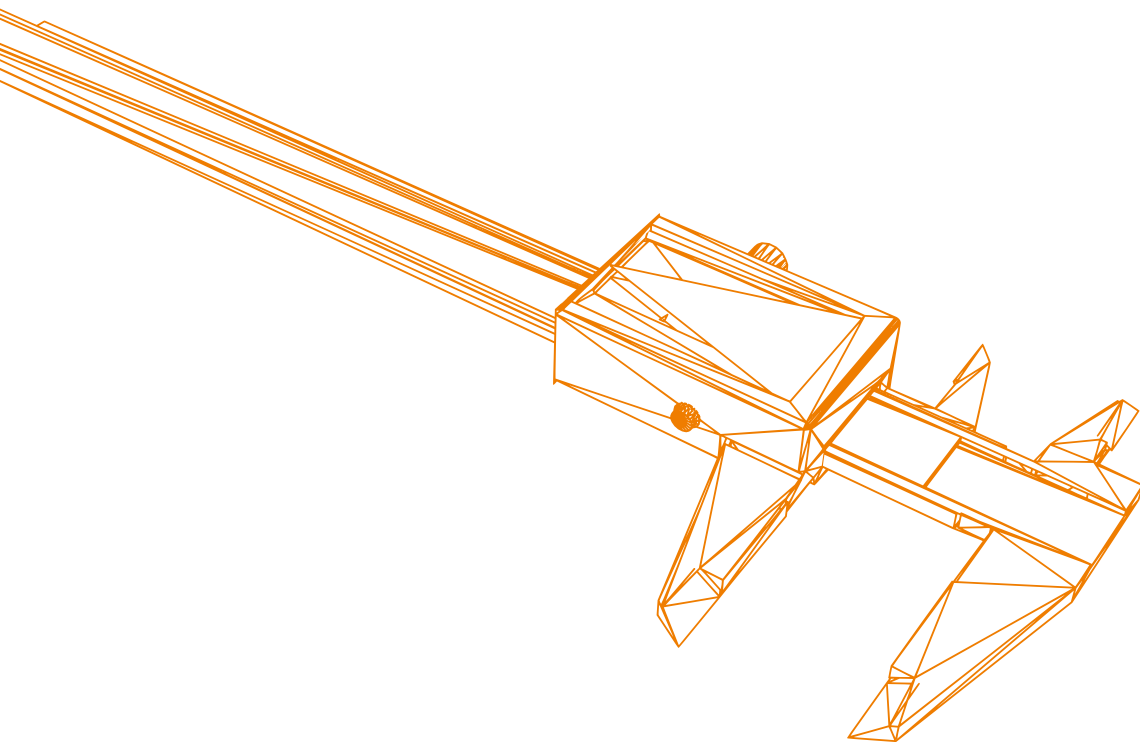
Контакты:
РОтдел патентов бизнес-подразделения,
Служба торговых знаков (Group Trademark)
Служба коммуникаций (Group Communications),
местный IT-отдел

2

РЫНОК

2.1 МЫ СТРЕМИМСЯ СООТВЕТСТВОВАТЬ ВЫСОКИМ СТАНДАРТАМ КАЧЕСТВА И НЕПРЕРЫВНО УЛУЧШАЕМ НАШУ РАБОТУ

Наше качество и культура непрерывного совершенствования основаны на нашем подходе к работе и нашей приверженности удовлетворять и превосходить ожидания наших клиентов, постоянно развиваться и улучшать все аспекты наших операционных процессов — каждый час и каждый день.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

В основе всех наших инициатив и действий лежит стремление к постоянному повышению качества, понимание клиентов и их потребностей в бизнесе.

Мы намерены создавать продукты и услуги, которые отвечают ожиданиям наших клиентов и превосходят их.

Лидерство, наши подходы, непоколебимое стремление к повышению качества, клиентоориентированность - это ключевые факторы построения долгосрочных отношений с нашими клиентами.

Наше технологическое лидерство и инновационное мышление укрепляют репутацию нашего бренда как надежного делового партнера, предоставляющего продукты и услуги наивысшего качества.

Постоянные новые разработки и усовершенствования - залог реализации поставленных нами целей по устойчивому развитию.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Ваши подходы к работе и модели мышления характеризуются постоянным стремлением удовлетворять и превосходить предъявляемые требования, а также улучшать свои процессы.
- Вы несете ответственность за понимание принципов обеспечения качества, целей и ключевых показателей эффективности (KPI). Вы четко обеспечиваете потребности нашего бизнеса и способствуете повышению нашей ориентации на клиента.
- Вы выслушиваете наших клиентов (как внутренних, так и внешних), и, прежде чем соглашаться с их требованиями, анализируете их потребности и стоящие за ними проблемы.
- Вы всегда предпринимаете необходимые меры, если сталкиваетесь с нечеткостью требований, подозрительными недостатками или продуктами или услугами, не соответствующими нашим стандартам.
- Вы готовы активно учиться и развиваться каждый день, делаясь своими новыми знаниями.
- Вы активно поддерживаете новые технологии и развитие продуктов, постоянно улучшая процессы работы с клиентами (как внутренними, так и внешними) и способствуя достижению поставленных ими целей по устойчивому развитию.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Если у нас есть время, мы все делаем правильно. Однако если в конце квартала мы понимаем, что должны добиться желаемых показателей, а нам не хватает времени, мы поставляем тот объем продукции, который мы успели выпустить.
- !** Качество и безопасность - неотделимы. Если мы начнем поставлять клиентам продукты и услуги, которые не соответствуют установленным требованиям, мы подвергнем их и наш бренд существенному риску. Это недопустимо. Если вы чувствуете, что постепенно начинаете двигаться в сторону снижения качества, обратитесь к своему руководителю.
- ?** В моей повседневной работе мне кажется сложным быть уверенным, что все было сделано правильно - что можно сделать, чтобы улучшить ситуацию?
- !** Нашим ведущим приоритетом должно быть отношение к работе и мышление, ориентированное на соблюдение всех требований. Для этого вам необходимо убедиться, что вы понимаете все требования, имеющие отношение к выполняемой операции или заданию. Если вы работаете в команде, обсудите требования с другими и убедитесь, что у каждого сложилось общее понимание. Кроме того, убедитесь, что вы владеете методом достижения соответствия каждому требованию. При возникновении любой неясности свяжитесь с сотрудником или отделом на стороне конечного потребителя (то есть с вашим «клиентом») и уточните детали. Изменить то или иное требование, чтобы оно подходило и вам, и вашему клиенту, вероятно, можно, но при этом любые изменения должны быть сделаны формально с соблюдением правил вашей организации (документация, разрешения и тому подобное). Посоветуйтесь со своим руководителем, чтобы тот вас сориентировал.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

Политики бизнес-подразделения
в области качества

Контакты:

Ваш руководитель
Местный отдел качества

2.2 МЫ ОТНОСИМСЯ С УВАЖЕНИЕМ К АНТИМОНОПОЛЬНОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Антимонопольные и антитрестовские законы запрещают заключение договоров, ограничивающих конкуренцию, злоупотребление доминирующим или монопольным положением на рынке, а также слияния и поглощения, ограничивающие конкуренцию.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Наша компания, наши акционеры, наши клиенты, наши сотрудники и общество в целом заинтересованы в конкуренции – она способствует повышению эффективности и развитию инноваций, которые лежат в основе рыночной экономики.

Мы уважаем антимонопольное законодательство всех стран, в которых работаем.

При обучении сотрудников мы обращаем особое внимание на то, чтобы они четко понимали антимонопольное законодательство и могли определить ситуации, в которых оно применимо.

Наши юристы являются экспертами в этой области и всегда готовы помочь сотрудникам в сложной ситуации.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за понимание политик и требований, действующих в компании в отношении антимонопольного законодательства и связанных с вашей повседневной работой.
- Вы не заключаете с нашими конкурентами соглашения, которые могли бы ограничить конкуренцию.
- Вы не можете обмениваться с конкурентами конфиденциальной коммерческой информацией или обсуждать ее.
- Если вы работаете с продуктами или услугами на рынке, где доля Sandvik превышает 40 % (20 % в Бразилии), вы должны быть в курсе особых правил для компаний с доминирующим или монопольным положением на рынке.
- Вы должны своевременно обращаться за советом в местный юридический отдел или нашу юридическую службу (Group Legal), если вы не уверены, применимо ли антимонопольное законодательство в определенных обстоятельствах, или если вы работаете над соглашением, законность которого вызывает у вас сомнения.
- Вы должны незамедлительно обращаться в местный юридический отдел (Business Area legal team) или Group Legal, если вам становится известно о нарушении антимонопольного законодательства, или вы подозреваете, что оно имело место.
- Вы должны регулярно посещать и проходить тренинги, если вы работаете в зоне риска нарушения антимонопольного законодательства – особенно, если вы являетесь членом торговых или промышленных ассоциаций, либо встречаетесь с конкурентами в иных ситуациях — например, на выставках и конференциях.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** **Я собираюсь посетить совещание, на котором также будут присутствовать наши конкуренты. На что мне следует обратить внимание?**
 - !** Вы можете посетить совещание с участием конкурентов только в том случае, если вы абсолютно уверены в его полной законности. В частности, в целом допускается участие в собраниях торговых ассоциаций или проведение встреч с представителями конкурентов, которые также являются нашими поставщиками, с целью обсудить условия поставок. Если вы не уверены в законности целей совещания, обратитесь за советом в Отдел юридической поддержки вашего бизнес-подразделения или Службу юридической поддержки компании. Если вы решите посетить это совещание, вы должны понимать ограничения, которые антимонопольное законодательство накладывает на контакты между конкурентами, и процедуры, регламентирующие такие контакты. Чтобы узнать о них подробнее, ознакомьтесь с инструкцией Global Competition Law Guideline.
- ?** **Я хочу получить информацию о деловой стратегии наших конкурентов и ценах на их продукцию. Какими источниками я могу воспользоваться?**
 - !** Информацию о коммерческой деятельности конкурентов разрешается брать из открытых источников — с веб-сайтов, из брошюр, годовых отчетов и отраслевых изданий. Кроме того, законно полученной считается информация о конкурентах, которую вам сообщил клиент, если она озвучена им добровольно в ходе законных переговоров. Не забывайте, что прямое или косвенное получение конфиденциальной коммерческой информации от конкурентов всегда является незаконным.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

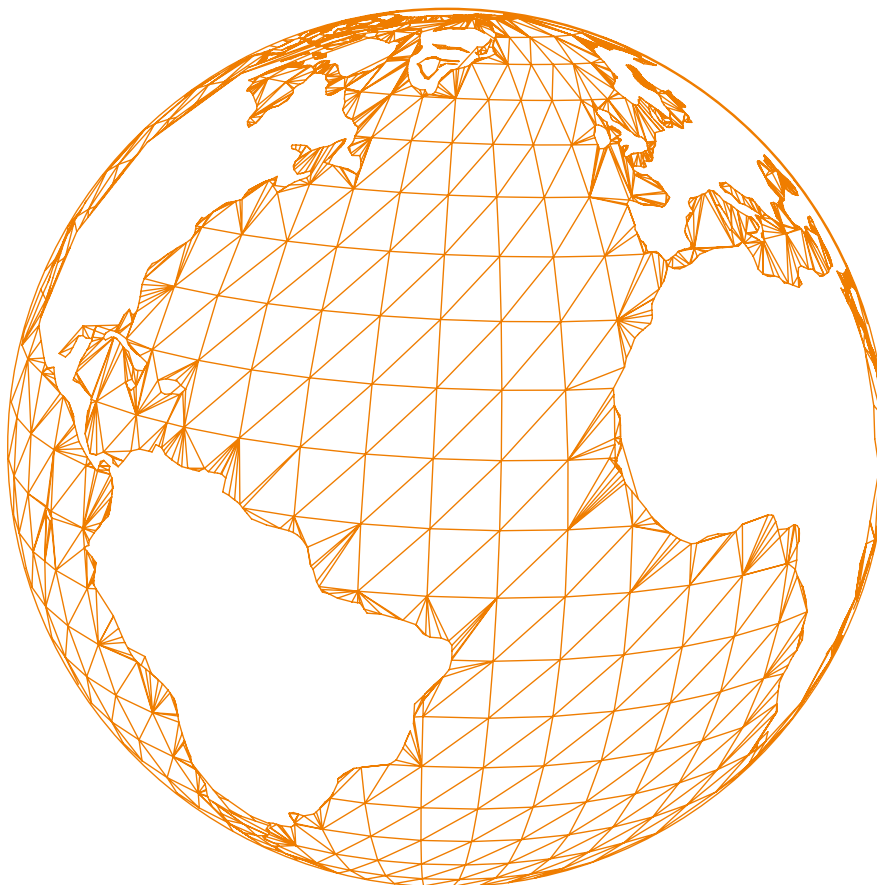
Политика по антимонопольному законодательству (Competition Law Policy), страницы об антимонопольном законодательстве в интранете

Контакты:

Отдел юридической поддержки и соответствия нормам бизнес-подразделения
Служба юридической поддержки и соответствия нормам (Group Legal and Compliance)

2.3 МЫ ГАРАНТИРУЕМ ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Таможенные законы и законы по контролю экспорта устанавливают требования к импорту и экспорту как материальных, так и нематериальных товаров (например, программного обеспечения и технологий). Эти правила необходимо соблюдать во имя обеспечения ответственной и законной международной коммерческой деятельности. Законы и нормы международной торговли включают правила происхождения товаров, таможенную классификацию товаров, правила таможенной оценки, классификацию экспортного контроля, управление лицензиями на экспорт, проверку списков запрещенных сторон, эмбарго и санкции.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы поставляем наши продукты и услуги во все страны мира и соблюдаем все действующие законы и нормы экспорта и импорта.

Мы обучаем наших сотрудников, чтобы они были хорошо осведомлены о действующих правилах международной торговли, и вопросы соблюдения этих правил является частью нашей повседневной работы.

Мы уверены, что хорошо налаженная структура, обеспечивающая соблюдение правил международной торговли, открывает перед нами новые возможности для развития бизнеса. Мы намерены развивать внутри Sandvik культуру обмена знаниями и сотрудничества, что позволит нам широко распространить самые передовые практики.

Мы хотим стать лидерами в области ответственной международной торговли и хотим принимать участие в разработке соответствующих торговых мер в мировом торговом сообществе.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы несете ответственность за соблюдение правил международной торговли и применение их на работе в своей стране. Чтобы достичь в этом успеха, используйте местные инструкции и описания процессов с объяснением соблюдения правил.

- При выполнении торговых операций вы должны учитывать следующие факторы, которые также касаются образцов товаров, перевозимых в ручной клади сотрудников:

Что – вы должны понимать природу товаров и быть способны охарактеризовать их сферу применения и технические параметры. Это касается как материальных, так и нематериальных товаров.

Откуда – вы должны знать, откуда направляется товар и какое законодательство действует в стране его происхождения.

Куда – вы должны быть в курсе законодательства и возможных санкций, под которыми находится страна назначения.

Кто – вы должны убедиться, что на торговлю с вашим деловым партнером (и в некоторых случаях, с конечным пользователем) не распространяются торговые ограничения.

Зачем – вы должны знать конечное назначение товаров.

Учитывая сложность правил и требуемых проверок, особое внимание следует обратить на трансфер нематериальных товаров, например, программного обеспечения, технологий и услуг.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

Политика по соответствию нормам коммерческой деятельности (Trade Compliance Policy), Таможенный регламент (Customs Procedure), Регламент по экспортному контролю (Export Control Procedure), внутренние процедуры бизнес-подразделения/местного отдела; страницы о соответствии нормам коммерческой деятельности в интранете

Очередность контактов:

1. Местные представители по вопросам соответствия нормам коммерческой деятельности
2. Представитель бизнес-подразделения по вопросам соответствия нормам коммерческой деятельности
3. Служба по вопросам соответствия нормам коммерческой деятельности (Group Trade Compliance)

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? У меня есть перспективный клиент, с которым я хотел(а) бы установить отношения. Следует ли мне что-либо учесть, прежде чем связываться с клиентом?

! Имейте в виду, что любые операции с контрагентами из стран, находящихся под санкциями, могут подвергнуть нашу компанию неприемлемым рискам. Соответственно, перед тем как инициировать какие-либо контакты, необходимо проверять всех потенциальных деловых партнеров (например, клиентов или поставщиков) в списке запрещенных сторон. Когда с нами связываются новые деловые партнеры, не менее важно сразу же включить их в процессы постоянной проверки в подразделении. Дополнительную информацию вы можете получить у специалиста по соблюдению правил международной торговли в своем подразделении. Если вам неизвестно имя этого сотрудника, свяжитесь с вашим местным представителем по вопросам соблюдения правил международной торговли. Представители указаны в интранете.

? Я заметил(а), что информация о продуктах, указанная в декларациях об импорте/экспорте, не всегда является точной (например, неправильно указывается страна происхождения товара, код тарифа HS, таможенная стоимость и т.п.), и иногда это приводит к задержкам груза при прохождении таможни. Могу ли я как-то на это повлиять?

! Любые декларации всегда должны заполняться точно и последовательно. Если у вас есть основания полагать, что информация о продуктах неверна или содержит несоответствия, сообщите об этом специалисту по вопросам соблюдения правил международной торговли в вашем подразделении, чтобы этой проблеме уделили должное внимание. Если вам неизвестно имя этого сотрудника, свяжитесь с вашим региональным представителем по вопросам соблюдения правил международной торговли. Представители указаны в интранете.

? В самый последний момент мой клиент попросил отправить заказ на другой адрес. У меня возникли вопросы и сомнения, как мне поступить?

! Это тревожная ситуация, которая подпадает под регламент Know Your Customer (KYC). Если это вызвало у вас подозрения, вам нужно получитье разобраться в причинах изменения в самый последний момент. К типичным тревожным действиям, требующим особого внимания относятся: необычные причины заказа продукта, предложение цены выше нормы, незнание приобретаемых товарных позиций, необычно большие объемы заказа или несоответствие реквизитов плательщика и покупателя. Это примеры ситуаций, вызывающих тревогу и требующих подключения еще одного сотрудника (four-eyes principle). Примеры других тревожных ситуаций вы найдете в интранете.

2.4 МЫ РАБОТАЕМ НАД СОЗДАНИЕМ УСТОЙЧИВОЙ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК

Поставщики - это все компании и организации, которые поставляют товары и услуги Sandvik. Это могут быть как материальные (материалы, запчасти или оборудование), так и нематериальные товары (программное обеспечение, чертежи, интеллектуальная собственность, ноу-хау). Услуги могут включать сборку, уборку, обеспечение безопасности, консалтинг, продажи или инженерные услуги.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

От сотрудничества с нашими поставщиками мы ожидаем, что они будут проявлять такую же добросовестность, честность и этическое поведение, какие ожидаются от нас.

Мы относимся к каждому поставщику как к равноправному партнеру.

В ходе выполнения своей деятельности мы придерживаемся основополагающих принципов соблюдения прав человека, прав трудящихся, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Мы помогаем нашим ключевым поставщикам в разных регионах мира достичь поставленных нами к 2030 году целей по переводу 90 % производства на замкнутый цикл и снижению выбросов углекислого газа в два раза. При необходимости наши ключевые поставщики приводят свои производственные процессы в соответствие со стандартами охраны здоровья и безопасности, принятыми в Sandvik.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Как сотрудник, ответственный за закупки, вы несете ответственность за включение пунктов о соблюдении Кодекса поведения Sandvik для поставщиков во все соглашения с поставщиками.
- Будучи сотрудником Sandvik, вы должны осуществлять закупки в соответствии с Политикой по закупкам Sandvik и связанными с ней процедурами.
- Если вам становится известно о несоблюдении нашего Кодекса поведения для поставщиков, сообщите об этом в местную службу закупок.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** **Мне стало известно, что один из наших поставщиков не выполняет требования Кодекса поведения Sandvik для поставщиков. Как мне поступить?**
 - !** Обратитесь за советом в местную службу закупок. В зависимости от характера нарушений предлагаются разные меры помощи для реализации плана по исправлению сложившейся ситуации с поставщиком. Если это не дало эффекта, то стоит рассмотреть возможность выбора другого поставщика или иного решения. Также вы можете выбрать вариант заявления о нарушениях в ходе процесса закупки в нашей системе «Speak Up».
- ?** **Каковы мои действия, если мне нужен новый поставщик?**
 - !** Обратитесь в местную службу закупок, чтобы они провели оценку рисков и проверку поставщика. В зависимости от результатов оценки риска мониторинг поставщика может включать очный аудит.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

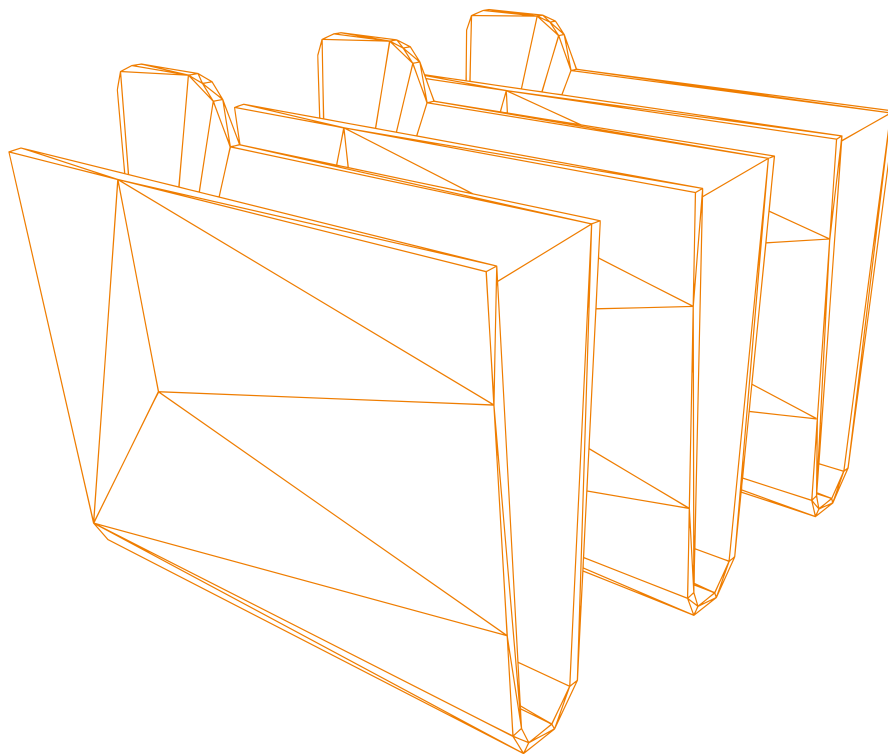
Политика по закупкам Sandvik (Sandvik Procurement Policy), Кодекс поведения Sandvik для поставщиков

Контакты:

Отдел закупок вашего подразделения

2.5 МЫ ОБЕСПЕЧИВАЕМ БЕЗОПАСНОСТЬ ПЕРСОНАЛЬНЫХ И ОСОБО ВАЖНЫХ ДЛЯ БИЗНЕСА ДАННЫХ

Персональные данные - это любая информация, прямо или косвенно указывающая на физическое лицо. Особо важные для бизнеса данные - это бизнес-планы, стратегическая документация, планы слияний и поглощений, информация о производстве, объемах продаж и поставщиках сырья, интеллектуальная собственность, исследовательская документация, показатели роста и финансовая отчетность. Персональные и особо важные для бизнеса данные могут существовать в разных формах, например, на бумажных или электронных носителях. Несанкционированное использование и распространение персональных и особо важных для бизнеса данных может причинить серьезный ущерб деятельности и репутации нашей компании, а также физическим лицам, за безопасность персональных данных которых мы взяли ответственность.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы следим за тем, чтобы информация была надежной и своевременно доступной тем, кому она необходима.

Мы готовы защищать персональные данные наших сотрудников и заинтересованных лиц, с которыми мы регулярно взаимодействуем, от несанкционированного доступа.

Мы крайне ответственно относимся к обработке персональных данных и соблюдаем все соответствующие законы и нормы стран, в которых мы работаем.

Мы бережно обрабатываем информацию о нашей компании и тех, с кем мы взаимодействуем, и принимаем все меры для обеспечения безопасности особо важных для бизнеса данных.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы проверяете, что информация является точной и надежной и доступна сотрудникам своевременно и только в случае служебной необходимости.
- Вы не должны собирать, хранить, обрабатывать или передавать персональные или особо важные для бизнеса данные без надлежащего разрешения.
- Если вы получили разрешение на передачу персональных или особо важных для бизнеса данных кому-либо внутри организации или за ее пределами, вы должны убедиться, что таковая соответствует политикам и процедурам, принятым внутри организации, а также законодательству страны, в которой вы работаете.
- Вы обеспечиваете сохранность личных и особо важных для бизнеса данных наших клиентов, поставщиков и партнеров по совместным предприятиям, а также любых других физических лиц, персональные данные которых мы обрабатываем.
- Вы используете строго то минимальное количество персональных данных, которое необходимо для выполнения законных действий в вашей работе или соответствия требованиям законодательства.
- Вы выбираете такие технические и организационные меры, которые соответствуют уровню «чувствительности» персональных и особо важных для бизнеса данных.
- Вы храните персональные данные на протяжении всего времени, необходимого для выполнения законных действий в вашей работе или соответствия требованиям законодательства.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** **Как я могу помочь в защите персональных и особо важных для бизнеса данных?**
- !** Классифицируйте информацию в соответствии с Системой классификации информации Sandvik (SICS). Предупредите других сотрудников, что им необходимо предпринять дополнительные меры предосторожности.
- !** Прочитайте Регламент для IT-процессов (Acceptable Use of IT Procedure) и следуйте ему.
- !** Прочитайте наши Политику по обеспечению безопасности данных (Data Privacy Policy) и Регламент по обеспечению безопасности данных (Data Privacy Procedure) и следуйте им.
- !** Сообщайте о любых нарушениях безопасности персональных данных в местную службу IT Service Desk.

Если вы работаете с персональными или особо важными для бизнеса данными, вы должны убедиться, что они являются полными и доступны тем сотрудникам, которым они нужны для выполнения их служебных обязанностей, а также что они адекватным образом защищены от несанкционированного использования или разглашения в зависимости от уровня их «чувствительности».

- ?** **Почему мне недоступна вся информация, которая находится в распоряжении Sandvik?**
- !** Для обеспечения конфиденциальности особо важных для бизнеса и персональных данных доступ к таким данным должен всегда предоставляется только в случае служебной необходимости.
- ?** **Что мне делать с персональными данными в письмах на моем рабочем аккаунте электронной почты?**
- !** Применяйте принципы Кодекса и прочитайте Регламент по обеспечению безопасности данных (Data Privacy Procedure) для ознакомления с другими советами успешной практики. Используйте электронную почту для отправки «чувствительных» персональных данных только в том случае, если данные надлежащим образом зашифрованы.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Регламент для IT-процессов (Acceptable Use of IT Procedure), Регламент по обеспечению безопасности информации (Information Security Procedure), Полисы по IT-безопасности (IT Security Policy), Регламент по IT-безопасности (IT Security Procedure), Политика по обеспечению безопасности данных (Data Privacy Policy) и Регламент по обеспечению безопасности данных (Data Privacy Procedure)

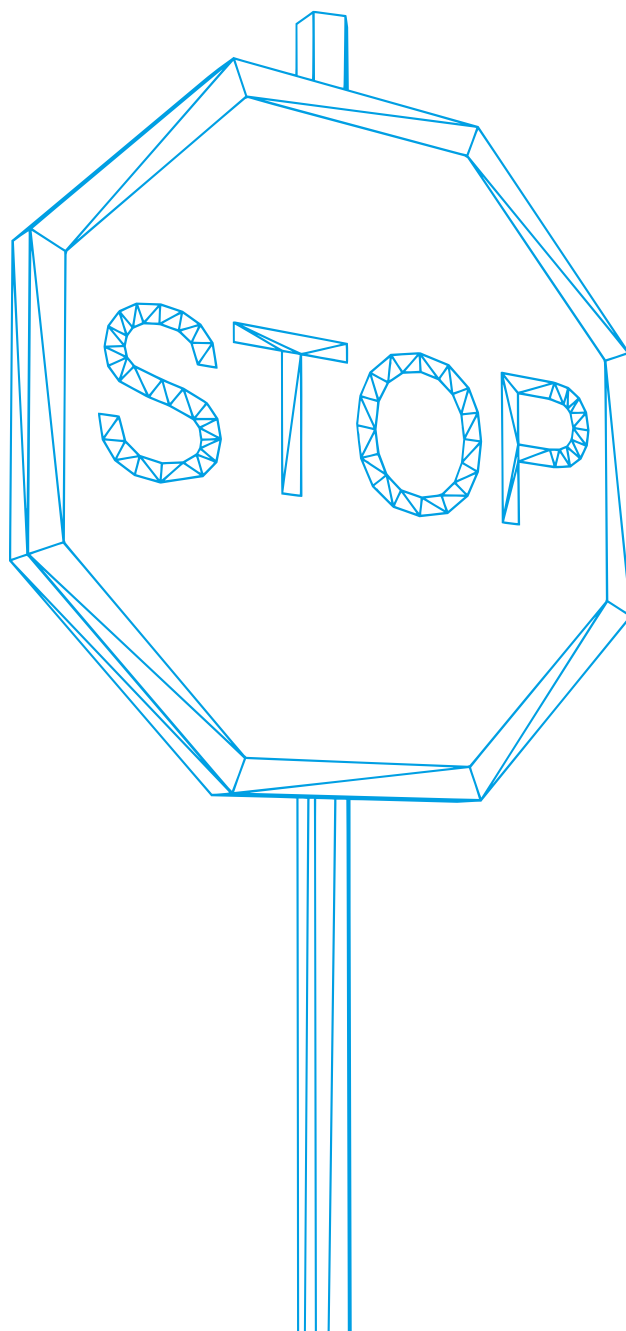
Контакты:
Отдел юридической поддержки и соответствия нормам бизнес-подразделения
Служба юридической поддержки и соответствия нормам (Group Legal and Compliance)
Руководитель по вопросам обеспечения безопасности информации
Служба обеспечения безопасности информации бизнес-подразделения

3

SANDVIK
В МИРЕ

3.1 МЫ АБСОЛЮТНО НЕ ПРИЕМЛЕМ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО И КОРРУПЦИЮ

Взятничество - это предложение, передача, получение или требование материальных ценностей с целью повлиять на решение должностного лица или сотрудника частной компании при исполнении служебных обязанностей. Коррупция - это злоупотребление служебным положением в личных целях, включая конфликты интересов, растрату, откаты, вымогательство и протекцию родственникам/друзьям.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы исповедуем ведение бизнеса по самым высоким этическим стандартам и абсолютно не приемлем взяточничество и коррупцию во всех формах.

Мы не платим и не предлагаем взятки прямо или через посредников.

Мы не предлагаем и не принимаем подарки, если они могут ненадлежащим образом повлиять на принятие деловых решений нами или нашими партнерами.

Мы всегда принимаем деловые решения, исходя из лучших интересов нашей компании.

Мы соблюдаем все соответствующие политики, процедуры и инструкции, имеющие отношение к конфликтам интересов.

Мы поддерживаем и соблюдаем все законы и нормы, направленные на предотвращение и противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем, включая обязательства по отчетности.

Мы соблюдаем внутренние процедуры и проводим эффективные проверки.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Понимание позиции компании в отношении взяточничества и коррупции является вашей личной ответственностью.
- Вам запрещено делать стимулирующие платежи или просить других сделать их от вашего имени.
- Вам запрещено вести деятельность, которая способна привести к конфликту ваших личных интересов с интересами компании.
- При использовании услуг сторонних организаций, например, дистрибьюторов или агентов, вы должны требовать от них вести бизнес настолько честно и добросовестно, насколько этого требуют высокие этические стандарты Sandvik.
- При взаимодействии с клиентами, конкурентами, поставщиками и дистрибьюторами вам следует избегать действий, которые ограничивают свободную конкуренцию или могут каким-либо образом повлиять на принятие решений вами или вашим контрагентом (например, излишне роскошные подарки и развлечения).

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? Высокопоставленный представитель одного из наших клиентов попросил меня «посодействовать в получении визы» своему сыну, который хочет провести отпуск в Германии. Это очень важный клиент, и мне не хотелось бы расстроить его отказом. С другой стороны, я понимаю, что мне несложно попросить сотрудников нашего немецкого офиса выслать его сыну приглашение, которое поможет тому получить деловую визу. Как мне поступить?

! Наши правила борьбы с взяточничеством и коррупцией запрещают предоставлять услуги в обмен на незаконные льготы и преимущества. Наша компания не может зависеть от услуг, которые мы оказываем клиентам «по знакомству», и отсутствие оплаты в данном случае не делает эту услугу приемлемой. Кроме того, по законодательству Европейского союза мошенничество с визами является очень серьезным уголовным преступлением, и вы можете поставить своих европейских коллег под угрозу, приняв такую просьбу. Вы должны вежливо отказать, объяснив, что в соответствии с политикой нашей компании мы не можем помогать никому с получением виз за исключением случаев, когда мы организуем командировки нашим сотрудникам.

? Мой брат является владельцем строительной компании. Недавно меня назначили управляющим собственностью в нашей компании. Это означает, что за мной последнее слово при принятии решений, каким строительным компаниям заказывать возведение новых заводов и других строений компании. Мне известно, что заказ от Sandvik был бы очень выгодным для компании моего брата, но я беспокоюсь, что мои личные связи с владельцем компании могут поставить под удар мою репутацию или даже мою работу. Как мне поступить?

! Вам не следует привлекать к работе компанию, к судьбе которой вы испытываете прямой или косвенный интерес. Вы должны всегда избегать потенциальных прямых или косвенных конфликтов интересов, уведомляя об этом.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:

Политика по борьбе со взяточничеством и коррупцией (Antibribery and Anticorruption Policy), а также сопутствующие ей процедуры

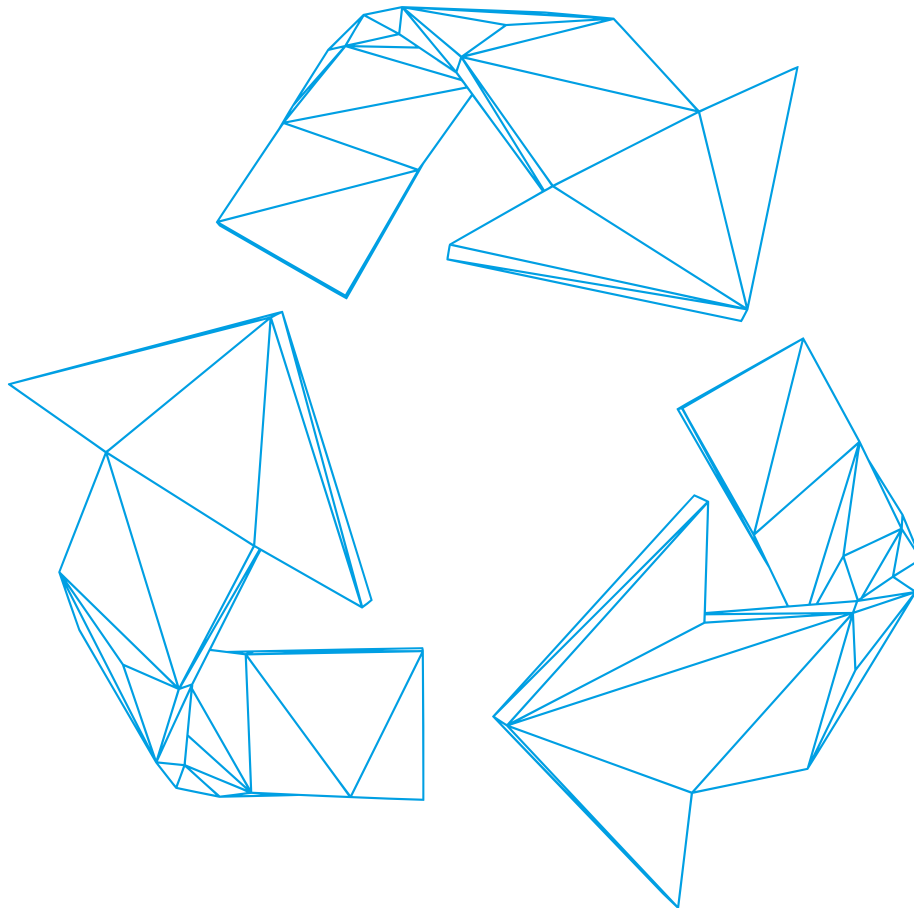
Контакты:

Отдел соответствия нормам бизнес-подразделения

Служба юридической поддержки и соответствия нормам (Group Legal and Compliance)

3.2 МЫ ОТВЕТСТВЕННО ОТНОСИМСЯ К ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Быть экологически ответственными - означает вести бизнес и предоставлять продукты и услуги, оказывая минимальное негативное воздействие на окружающую среду и заботясь о более устойчивом будущем.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы создаем культуру, в которой цели нашего бизнеса направлены на снижение воздействия нашей деятельности на окружающую среду и соответствуют концепции «Нулевого ущерба» (Zero Harm).

Мы прикладываем все усилия для того, чтобы наша работа оказывала как можно меньшее воздействие на окружающую среду, и принимаем все меры, чтобы повлиять на работу наших поставщиков и клиентов.

При определении того, как наша деятельность влияет на окружающую среду, и поиске способов снижения этого влияния мы используем подход, основанный на оценке риска и устойчивом развитии.

Если мы понимаем, что наши действия могут нанести вред окружающей среде, мы принимаем соответствующие превентивные меры.

Мы поддерживаем принцип, в соответствии с которым предприятия, загрязняющую окружающую среду, должны принимать на себя расходы по управлению последствиями этого загрязнения с целью не допустить нанесения существенного вреда окружающей среде или здоровью людей.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- В ваши обязанности входит знание экологических требований, применимых на вашей должности.
- В своей повседневной работе вы оцениваете экологические риски и существенные для окружающей среды факторы. Затем вы разрабатываете профилактические меры, позволяющие свести риски к минимуму.
- Вы анализируете экологические последствия от растрачивания энергии, воды и других ресурсов, необходимых для выполнения работы, и принимаете меры, чтобы ресурсы использовались более эффективно.
- Вы выступаете за повторное использование и переработку материалов и следуете местным требованиям по разделению отходов. Таким образом вы сводите негативное воздействие на окружающую среду к минимуму.
- Вы следуете всем применимым требованиям, связанным с использованием, хранением, маркировкой, транспортировкой и утилизацией химических веществ.
- Вы готовите отчеты, анализируете экологические происшествия, тщательно изучаете промахи и потенциальные угрозы, делитесь полезной информацией, которая может помочь другим избежать подобных происшествий.
- Вы оцениваете потенциальное воздействие на окружающую среду каждой своей поездки в командировку, а также при принятии решений в контексте поставок на наши производства или отправки товаров нашим клиентам.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Я заметил(а), что на работе мы создаем ненужные отходы, например, используя разовую упаковку для материалов и еды. Что бы я мог(ла) сделать, чтобы изменить это?
! Поделитесь своими мыслями с коллегами, доведите их также до сведения вашего руководителя и специалиста по вопросам защиты окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда (EHS). Они должны поддерживать вас в стремлении принять действия, которые заставят обратить внимание на неэффективное использование упаковочных материалов.
- ?** Там, где я работаю, сотрудники иногда забывают соблюдать процедуры, не выключая приборы после использования - например, светильники или компьютеры. Кроме того, я часто вижу, как станки и другое оборудование оставляют работать на холостом ходу. Как мне поступить?
! Обратитесь к своему координатору, руководителю или специалисту по вопросам защиты окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда (EHS). Поделитесь с ними мыслями о том, как можно исправить ситуацию. Если есть возможность настроить оборудование так, чтобы оно включалось только на время эксплуатации, это снизит воздействие на окружающую среду, а также энергетические и денежные затраты.
- ?** На моей работе мы проводим много совещаний с другими офисами Sandvik, и я понял(а), мы в большинстве случаев предпочитаем ездить на эти совещания и встречаться лицом к лицу. В последнее время я стал(а) чаще об этом задумываться, и меня интересует, каково экологическое воздействие от наших действий и если оно есть, то как я мог(ла) бы минимизировать воздействие на окружающую среду в форме поездок.
! Вы всегда должны взвешивать, нет ли альтернативы совещанию лицом к лицу. На сегодня есть альтернативные решения, например, онлайн-совещания, с помощью которых вы не только снизите воздействие на окружающую среду, но и сэкономите время и деньги. Если физические встречи необходимы, всегда обращайтесь за консультацией в туристическое агентство, чтобы узнать лучшие варианты транспорта.

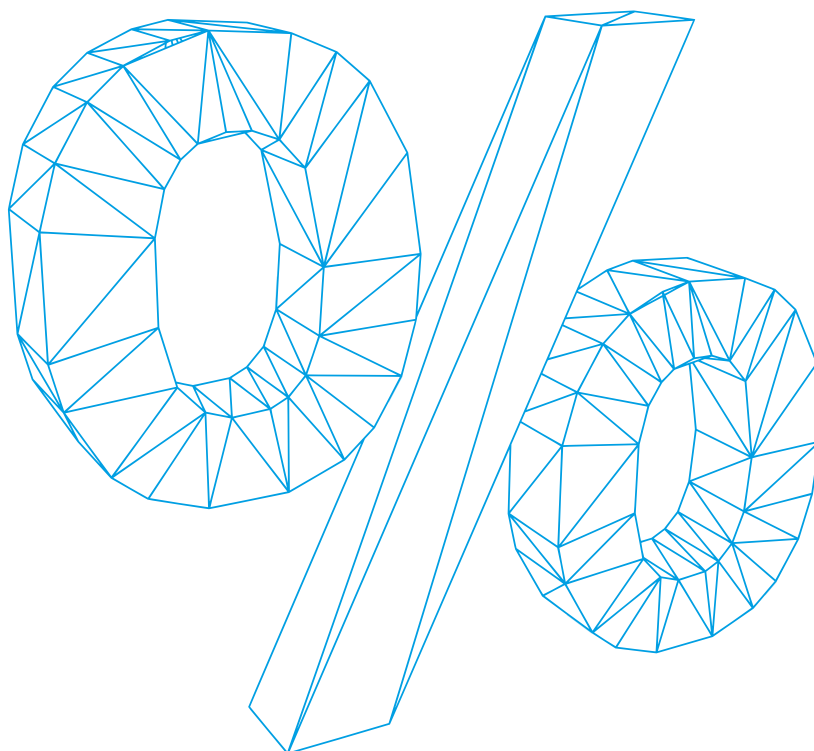
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по защите окружающей среды, охране здоровья и безопасности труда (Environmental, Health and Safety Policy); местные правила и процедуры по защите окружающей среды

Контакты:
Ваш руководитель/координатор
Местные специалисты по вопросам защиты окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда (EHS)

3.3 МЫ ОБЕСПЕЧИВАЕМ ЭФФЕКТИВНЫЙ И ТОЧНЫЙ НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ

Налоги делятся на прямые, косвенные и налоги с заработной платы. Пример прямых налогов - налог на прибыль компании, на недвижимость и подоходный налог, выплачиваемый в зарубежных странах. Косвенные налоги - это налог на добавленную стоимость (НДС/VAT), налог на товары и услуги (GST), налог на продажи и акцизные сборы на электроэнергию. Налог с заработной платы - подоходный налог, удерживаемый работодателем из зарплаты-брутто сотрудника, а также подоходный налог с дополнительных льгот (например, за пользование автомобилем компании, расходы на аренду жилья и медицинскую страховку).



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Под эффективным и точным налоговым учетом мы понимаем добросовестные меры, которые позволяют следить за тем, чтобы размер наших налоговых выплат соответствовал установленным требованиям.

Согласно нашим социальными и юридическим обязательствами мы платим налоги во всех странах, где ведем бизнес, и делаем это в соответствии с законодательными требованиями стран.

Кроме того, у нас есть обязательства и перед нашими акционерами максимально эффективно администрировать сопутствующие налоговые процессы. Таким образом мы обеспечиваем эффективность и точность в вопросе уплаты налогов.

Любые проблемы, связанные с налоговыми выплатами, мы предпочитаем решать путем открытого и прозрачного диалога.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы внимательно относитесь к налоговым вопросам в своей работе и хорошо знаете, какие из ваших операций связаны с уплатой налогов, а какие нет.
- Перед тем как приступить к оценке или внедрению изменений в наш рабочий процесс, вы обсуждаете их с сотрудниками Службы по вопросам налогообложения (Group Tax).
- В своей работе вы всегда следуете применимым налоговым законам и требованиям, а также регламентам компании.
- Вы не откладываете решение налоговых проблем и требуете того же от других сотрудников.
- Совместно с другими сотрудниками вы заблаговременно ищете новые возможности, снижаете риски и делитесь найденными решениями.
- Запрашивая налоговые консультации внутри компании и за ее пределами, вы следуете установленным правилами и процедурам.
- Вы учитываете, к каким последствиям в налоговом аспекте ваши действия могут привести в локальном и глобальном масштабах.
- Вы соблюдаете установленные правила при обсуждении налоговых вопросов с третьими лицами.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

? Я рассматриваю возможность организации офиса продаж в вашем регионе. С начала следующего года продажи, по которым счета-фактуры сейчас выставляет отдел продаж в стране А, будет выставлять отдел продаж в стране В. Сотрудники отдела продаж, которые на текущий момент уже заняты продажами, останутся в штате отдела продаж в стране А и продолжают заниматься продажами как обычно. Основная цель этой реструктуризации - получить дополнительный эффект от интеграции двух отделов продаж и преимущества от экономики масштаба.

! Задумайтесь, может ли предложенная схема вызвать последствия в виде таких прямых налогов, как налог на вывод капитала и налог на резидента страны А. Кроме того, проанализируйте, как следует поощрять сотрудников отдела продаж в стране А за предоставленные ими услуги, и оцените необходимость постановки отдела продаж из страны В на учет НДС в стране А. Если вы решите продолжить двигаться по плану, обратитесь в Службу по вопросам налогообложения (Group Tax) за консультацией.

? Вы участвуете в согласовании и подготовке большого контракта с клиентом. Этот контракт носит глобальный характер: во-первых, доставка товаров будет осуществляться в другую страну, а во-вторых, сам клиент является иностранной организацией.

! Часто между налоговыми интересами клиентов и Sandvik необходимо искать баланс. Если вы не уверены, каким образом применяется налог (поскольку вы не эксперт в области налогов, не проводили ранее подобных операций и не консультировались по таким вопросам со специалистами), как можно скорее узнайте о налоговых последствиях этой операции в вашем местном финансовом отделе. Если они не смогут вам помочь, обратитесь за поддержкой в Службу по вопросам налогообложения (Group Tax). Убедитесь, что в контракте должным образом отражен налоговый режим. Если вам потребуется дополнительная помощь в этом вопросе, обратитесь к специалистам.

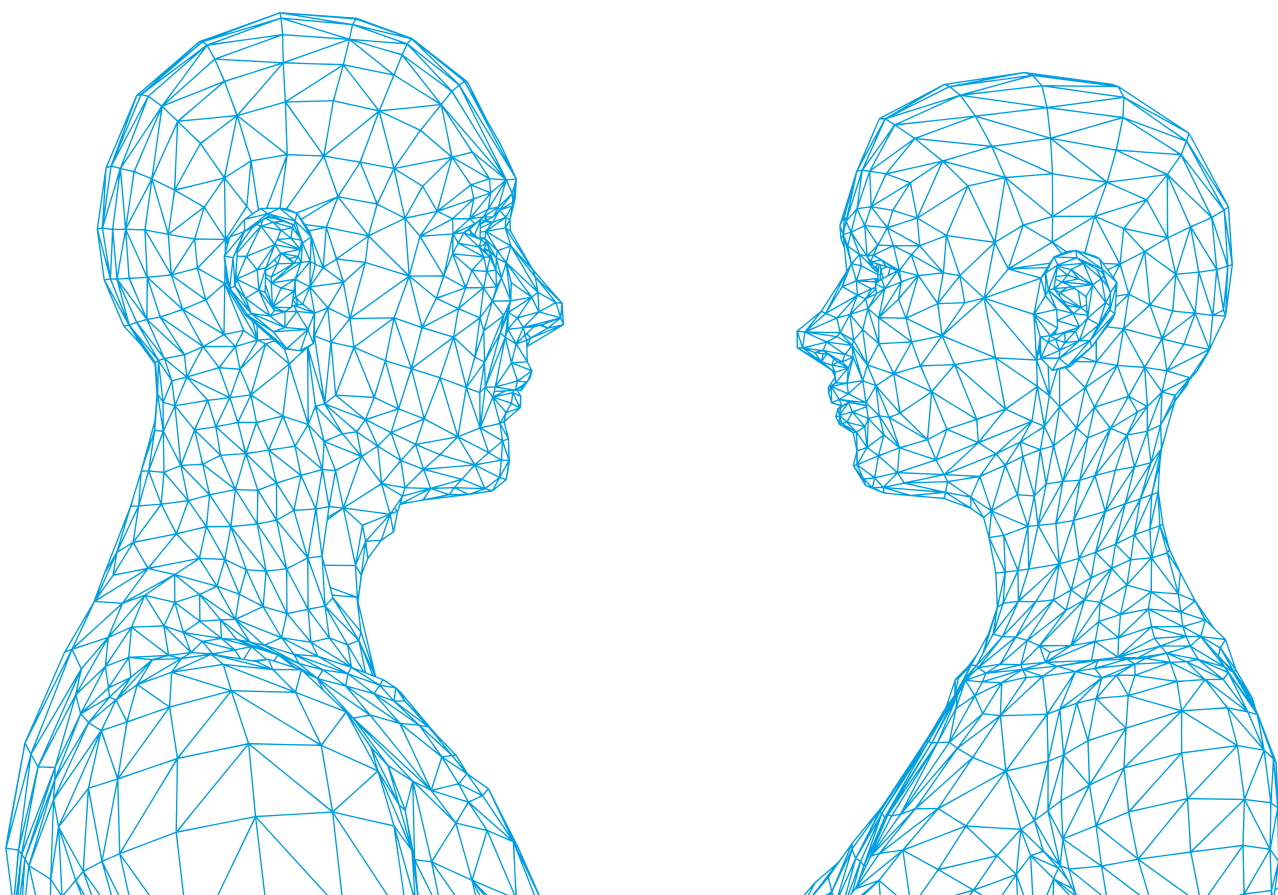
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика по налогообложению (Tax Policy), Регламент по трансфертному ценообразованию (Transfer Pricing Procedure), Регламент по взаимодействию с налоговыми органами (Interactions with Tax Authorities Procedure)

Контакты:
Служба по вопросам налогообложения (Group Tax)

3.4 МЫ ОБЩАЕМСЯ ЧЕСТНО, ПРОЗРАЧНО И ДАЕМ СВОЕВРЕМЕННЫЕ ОТВЕТЫ

Правильный стиль общения способствует увлеченности работой, построению крепкого бренда и надежной репутации нашей компании. Благодаря этому мы достигаем поставленных в бизнесе целей. Мы общаемся в устной, письменной и визуальной формах, внутри компании и с внешними сторонами, и общение происходит в разных каналах - например, в сетях интранет и интернет, на внутренних платформах для сотрудничества и на совещаниях, в социальных сетях, в виде публикаций, а также в СМИ газетах, на радио или телевидении.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

В нашей компании есть специальные представители, которые общаются от нашего имени с прессой, аналитиками и инвесторами. Они ведут общение профессионально, согласованно, честно и в соответствии со всеми законами.

У нас как у публичной компании есть ряд обязательств, которые мы должны выполнять.

Мы интересуемся общественно-политическими вопросами, важными для успеха нашей компании и имеющими отношение к нашему бизнесу. Занимаясь общественно-политическими вопросами или лоббированием интересов, мы всегда соблюдаем применимое законодательство, действуя честно, добросовестно и уважительно.

Мы действуем и ведем диалог в ключе, отражающем наши ключевые ценности и принципы нашего Кодекса, и это обеспечивает высокое доверие к нашему бренду в любые времена.

Мы своевременно сообщаем нашим клиентам, внешним и внутренним заинтересованным лицам о новостях, поскольку им важно знать, в каком направлении развивается наш бизнес.

Наши сотрудники всегда обмениваются между собой информацией, делятся ценным опытом и предоставляют друг другу обратную связь во всей нашей организации, стимулируя вовлеченность и прозрачность. При этом они никогда не разглашают конфиденциальную информацию.

Мы следим за тем, чтобы наши сообщения были точны и не вводили других людей в заблуждение.

Мы придерживаемся нейтральных взглядов на политику и религию. Наши сотрудники могут свободно участвовать в общественных, религиозных и политических мероприятиях в свое свободное время, выступая в роли частных лиц.

Мы ведем общение в инклюзивном ключе, что способствует многообразию.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы общаетесь с прессой, аналитиками и инвесторами и представляете нашу компанию в социальных сетях, только если у вас есть на это разрешение.
- Вы не публикуете закрытую информацию, разглашение которой может повлиять на стоимость наших акций.
- В социальных сетях и других информационных пространствах вы ведете общение внимательно и добросовестно, здраво оценивая ситуацию, в соответствии с нашими основными ценностями и этим Кодексом.
- Говоря о Sandvik, вы уверены, что делаете четкое разграничение между самим собой и компанией. Вы следите за тем, что ваша информация последовательна и соответствует тому, как вы хотели бы выглядеть перед своими коллегами и клиентами, а также тому, что написано в нашем Кодексе поведения.
- Вы избегаете слухов, осторожно обращаетесь с неподтвержденной информацией, способствуете ведению открытого и конструктивного диалога.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Журналист обратился напрямую ко мне с вопросами о недавнем происшествии на одном из наших производственных объектов.
- !** Общаться со СМИ от имени нашей компании могут только уполномоченные представители. Поэтому проинформируйте журналиста об этом и свяжите его/ее с нашими уполномоченными представителями или Службой коммуникаций, если вы не уверены, к кому его/ее переадресовать.
- ?** Я еду в поезде и слышу, как соседи сзади, обсуждая мою компанию, озвучивают вещи, о которых нельзя говорить в общественных местах и которые вовсе нельзя разглашать.
- !** Напомните этому человеку о нашем принципе, что своими действиями и словами мы отражаем основные ценности компании и укрепляем доверие к нашему бренду. При этом мы ни в коем случае не разглашаем конфиденциальную информацию.
- ?** Мой сосед политически активен и просит о возможности побывать на моей работе. Могу ли я это разрешить?
- !** Первым делом расскажите своему руководителю и попробуйте вместе оценить цель предложенного визита. Если это исключительно политические причины, возможно, просьба неуместна. Если же окажется, что цель посещения - знакомство с нашей компанией, то, возможно, у нас будет возможность рассказать о нашей роли в обществе.
- ?** Я заметил(а), что один из моих коллег по Sandvik активен в социальных сетях и выражает взгляды и мнения, однозначно идущие вразрез с ценностями и/или Кодексом Sandvik. Допустимо ли это?
- !** Разумеется, что все сотрудники Sandvik имеют право на личное мнение, и тем не менее, будучи сотрудником Sandvik, вы должны помнить о наших ожиданиях - а именно, что вы будете действовать и высказываться так, чтобы это отражало наши ключевые ценности и нормы нашего Кодекса. Вы всегда можете обсудить свои наблюдения с нашими представителями по коммуникациям.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

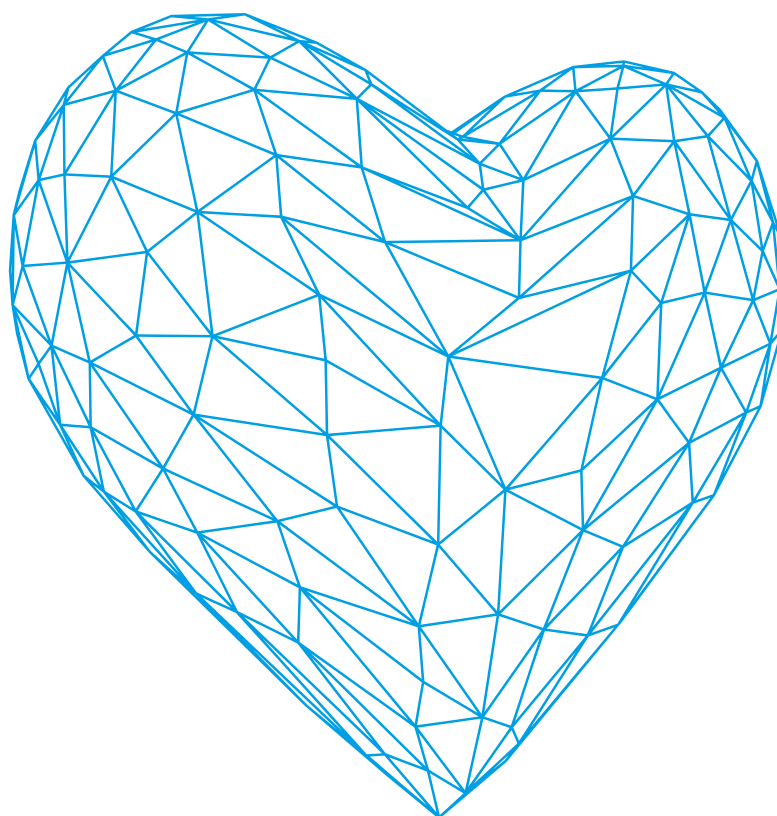
Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика бренда (Brand Policy), Политика по управлению рисками (Risk Management Policy), Политика по внешним коммуникациям (External Communications Policy), Политика по внутренним коммуникациям (Internal Communications Policy), Правила спонсорства и вовлечения местных сообществ (Sponsoring and Community Involvement Procedure), Регламент для официальных визитов (Political Visits Procedure)

Контакты:

Ваш представитель по коммуникациям, Служба коммуникаций (Group Communications), Служба отношений с инвесторами (Investor Relations), Служба юридической поддержки (Group Legal)

3.5 МЫ АКТИВНО УЧАСТВУЕМ В ЖИЗНИ СООБЩЕСТВ ВО ВСЕХ СТРАНАХ, ГДЕ ВЕДЕМ БИЗНЕС

Мы поддерживаем проекты, направленные на сбор средств для местных благотворительных фондов, поддержку волонтеров, спонсирование обучения и трудоустройства членов сообщества, поддержку экономического развития сообщества, а также на поддержку университетов, исследовательских учреждений и другие подобные цели. Мероприятия, в которых мы участвуем, должны поддерживать цели нашего бизнеса, наши долгосрочные стратегии и амбиции в сфере устойчивой деятельности. Всем нашим сотрудникам должна предлагаться возможность участвовать в программе нашего взаимодействия с местными жителями в целях положительного воздействия на общество.



НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы уверены, что в долгосрочной перспективе наш успех напрямую связан с развитием здоровых и процветающих сообществ.

Поэтому мы поощряем любые мероприятия, которые поддерживают нашу стратегию, наше видение и наши ключевые ценности, принося обоюдную пользу - и компании, и обществу.

Мы активно участвуем в жизни сообществ во всех странах, где ведем бизнес.

Мы рассматриваем инвестиции в сообщества как важный фактор, помогающий нам в подборе, удержании, вовлечении и развитии наших сотрудников. Кроме того, эти инвестиции укрепляют репутацию нашей компании как хорошего гражданина корпоративного мира.

Мы следим за тем, чтобы временные и денежные затраты на благотворительность были разумны, уместны и санкционированы.

Мы не оказываем ни прямой, ни косвенной поддержки каким-либо кандидатам на государственные должности, политическим партиям или другим политическим организациям, за исключением отраслевых организаций.

Наше основное правило гласит, что нам запрещено делать какие бы то ни было пожертвования. Это касается любых целей и причин. Единственное исключение - это чрезвычайные обстоятельства, как, например, природные катастрофы.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ ДЛЯ ВАС

- Вы можете отвечать на запросы о финансировании, поступающие со стороны участников сообществ, от имени компании, только если у вас есть на это разрешение.
- Вы должны внимательно относиться к выбору спонсируемых мероприятий и локальных проектов. Следите за тем, чтобы потраченное время и денежные ресурсы шли на пользу всем сторонам, участвующим в проекте. У проекта должны быть четкие цели, измеримые показатели и видимые результаты.
- Вы должны знать, какие именно мероприятия компания поддерживает, что объяснено в Правилах спонсорства и вовлечения местных сообществ (Sponsoring and Community Involvement Procedure).
- Перед тем как принять участие от имени компании в волонтерских мероприятиях, организованных сообществом, вы должны убедиться, что они не противоречат глобальным и локальным политикам компании.
- Вы отвечаете на запросы о спонсорской помощи своевременно и в уважительной манере.

КАК МНЕ ПОСТУПИТЬ?

- ?** Мне пришел запрос от представителя сообщества. Он желает, чтобы наша компания вступила в партнерские отношения с организацией, инвестирующей в строительство школы. Каков порядок действий в этом случае?
! Любой наш спонсорский проект или совместный проект с представителем сообщества следует рассматривать как торговую сделку. Это подразумевает составление бюджета и письменного соглашения, в котором будут указаны обязательства сторон. Во всех наших инициативах мы должны следовать Кодексу поведения. Мы также должны оценить размер наших инвестиций и отслеживать их использование, а цели проекта необходимо поставить в соответствии с нашими обычными критериями. Более подробная информация содержится в Правилах спонсорства и вовлечения местных сообществ. Они размещены в нашей сети интранет.
- ?** Где можно найти информацию о том, какие мероприятия и проекты наша компания не поддерживает?
! Компания не поддерживает мероприятия и проекты, которые идут вразрез с нашим Кодексом поведения, создаются на основе личных хобби и увлечений сотрудников или лиц, принимающих решения, или представляют опасность для жизни. Полный список таких мероприятий и проектов приведен в наших Правилах спонсорства и вовлечения местных сообществ (Sponsoring and Community Involvement Procedure). Они размещены в нашей сети интранет.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные политики, процедуры и инструкции:
Политика бренда (Brand Policy), Политика по внешним коммуникациям (External Communications Policy), Правила спонсорства и вовлечения местных сообществ (Sponsoring and Community Involvement Procedure)

Контакты:
Служба коммуникаций (Group Communications)

НАШ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ НЕ СТОИТ НА МЕСТЕ

Кодекс распространяется на любого из нас и должен быть нашим ориентиром в повседневной работе. Будучи нашим сотрудником, вы обязаны прочитать Кодекс поведения, регулярно обращаться к нему и реагировать, если становитесь свидетелем его нарушения. Кроме того, вы должны соблюдать любые политики компании (Group policies), актуальные для вашей должности и специфики работы. Ключевые ценности, политики и процедуры Sandvik, а также модель лидерства представлены в интранете в меню The Sandvik Way.

Кодекс не способен охватить абсолютно все ситуации, с которыми вам, возможно, когда-либо придется столкнуться. В некоторых случаях правильный порядок действий может быть не очевиден. Какие бы у вас ни возникали вопросы, не сомневайтесь и просите о помощи.

КАК СПРАВИТЬСЯ СО СЛОЖНОЙ СИТУАЦИЕЙ

Если вы оказались в ситуации, в которой вы точно не знаете, как поступить, задайте себе следующие вопросы:

- Законно ли решение или действие?
- Соответствует ли решение или действие политикам нашей компании (Group policies) и настоящему Кодексу?
- Буду ли я чувствовать себя хорошо, если об этом станет известно моей семье, моим друзьям и другим людям за пределами Sandvik?
- Буду ли я все равно чувствовать себя хорошо, если о моем решении или действии будет написано на первой полосе газеты?

ЕСЛИ У ВАС ЕСТЬ ОПАСЕНИЯ ИЛИ ВЫ НАБЛЮДАЛИ НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

Если вас беспокоят возможные нарушения настоящего Кодекса поведения, вы обязаны:

- Как можно скорей обсудить свои опасения с вашим непосредственным руководителем.
- Если это вам неудобно, поговорите с другим руководителем или обратитесь в отдел кадров.
- Если ни один из этих вариантов не кажется подходящим или вы желаете сохранить анонимность, сообщите о своих опасениях в системе «Speak Up»:

home.sandvik/speakup

Для Sandvik очень важно, чтобы обо всех предполагаемых случаях нарушения нашего Кодекса поведения делались отчеты, и мы могли предпринять правильные корректирующие меры, улучшить атмосферу труда и снизить риски для Sandvik, чтобы продолжать быть этичной и устойчивой компанией.

