

14 января 2021

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

Соблюдение основных прав человека, социальная справедливость и человеческое достоинство, соблюдение равноправия мужчин и женщин — являются теми всеобъемлющими ценностями, которых придерживается Компания.

1. Сфера применения

В Кодексе поведения изложены принципы, применяемые в Компании и ее филиалах, касающиеся прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Содержание настоящего Кодекса поведения доводится до сведения работников и контрагентов.

2. Непрерывное совершенствование

Компания работает над постоянным улучшением деятельности для сохранения лидирующих позиций на рынке.

3. Управление, контроль и оценка

Компания имеет четкие цели на пути к соблюдению стандартов, изложенных в настоящем Кодексе поведения. Созданы и поддерживаются надлежащие системы управления, сфера охвата которых соответствует содержанию настоящего Кодекса поведения. Анализируются, контролируются и видоизменяются процессы управления и хозяйственные операции для обеспечения их соответствия принципам, изложенным в настоящем Кодексе поведения.

4. Трудовые отношения

Компания соблюдает принципы, воплощенные в международных стандартах в области трудовых отношений.

5. Свобода ассоциаций и заключения коллективных договоров

Компания признает свободное осуществление права трудящихся объединяться в организации, отстаивать и защищать свои интересы и заключать коллективные договоры, а также обеспечивает защиту своих работников от любых действий или других форм дискриминации, связанной с осуществлением их права объединяться в организации, участвовать в деятельности профессиональных союзов и заключать коллективные договоры.

6. Принудительный или обязательный труд

В Компании существует запрет на применение принудительного или обязательного труда во всех его формах.

7. Детский труд

В Компании существует запрет на найм детей младше 18 лет для выполнения работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности таких лиц.

8. Дискриминация

Компания обеспечивает равенство возможностей и равноправие в области труда и занятости без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, возраста, вероисповедания, политических взглядов, национального или социального происхождения, инвалидности и прочих индивидуальных особенностей, не связанных со способностью работника выполнять свою работу. В Компании не допускается, какой бы то ни было, дискриминации по гендерному признаку или применения любой другой дискриминационной практики найма, в том числе в вопросах, касающихся приема на работу, продвижения по службе, обучения и вознаграждения.



9. Заработная плата, рабочее время и другие условия труда

Компания обеспечивает выплату заработной платы через равные промежутки времени, в полном объеме и непосредственно на счета работников. Компания ведет надлежащий учет таких выплат. Вычеты из заработной платы допускаются только при соблюдении условий и в размерах, предписанных законом и правилами. Компания информирует соответствующих работников о таких вычетах при каждой выплате заработной платы. Заработная плата, рабочее время и другие условия труда в компании не являются менее выгодными по сравнению с заработной платой, рабочим временем и другими условиями труда в компаниях с работой аналогичного характера, выполняемой в аналогичной профессиональной сфере.

10. Права человека

Компания поддерживает и соблюдает провозглашенные на международном уровне права человека, а также гарантии непричастности к нарушениям прав человека.

Каждый имеет возможность защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, он может подать заявление / жалобу в комиссию по трудовым спорам компании, состоящей из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

11. Преследование, жестокое или бесчеловечное обращение

Компания создает и поддерживает обстановку, в которой всем работникам гарантируется достоинство и уважение. Компания не допускает применения угроз насилия, словесного или психологического преследования или жестокого обращения и/или сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, равно как не позволяет делать это своим работникам или другим нанятым ею лицам. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой нарушение общепризнанных международно-правовых норм и стандартов. Такие стандарты включают, не ограничиваясь этим, запрет на следующее: вступление в любые сексуальные отношения с любым лицом в возрасте до 18 лет, независимо от любых законов касательно возраста достижения совершеннолетия или наличия согласия; предоставление любых денежных средств, возможности трудоустройства, товаров, услуг или других материальных ценностей в обмен на секс и/или вступление в любые сексуальные отношения, носящие характер эксплуатации или унижающие человеческое достоинство любого лица.

12. Охрана здоровья и безопасность труда

Компания обеспечивает: создание здоровых и безопасных условий труда на всех рабочих местах в соответствии с законодательными требованиями в области безопасности труда и охраны здоровья; проведение профилактических мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижению профессиональных рисков; функционирование и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

13. Экология и окружающая среда

Компания проводит эффективную природоохранную политику и соблюдает действующее законодательство и нормы в отношении охраны окружающей среды:

материалы, представляющие опасность для окружающей среды, идентифицируются, а их применение подлежит управлению, с тем, чтобы обеспечить их безопасное использование,





перемещение, хранение, переработку или вторичное использование и утилизацию; сточные воды и твердые отходы, являющиеся производными операций, промышленных процессов и деятельности очистных сооружений, подлежат надзору, контролю и соответствующей обработке до сброса или удаления; выбросы в атмосферу летучих органических химических соединений, являющиеся следствием производимых операций, подлежат классификации, надзору и контролю. Отходы всех видов подлежат сокращению или ликвидации в источнике или на основе модификации производства, методов технического обслуживания и эксплуатации объектов, замены материалов, экономного использования ресурсов, утилизации и вторичного использования материалов.

14. Коррупция

Компания придерживается высочайших стандартов поведения в моральном и этическом плане, соблюдает местные законы и не прибегает к каким-либо формам коррупционной практики, в том числе, среди прочего, к вымогательству, мошенничеству или подкупу.

15. Конфликт интересов

В Компании предотвращаются все ситуации, которые могут быть связаны с конфликтом интересов.

16. Конфиденциальность

Компания соблюдает законодательство, касающееся частной, конфиденциальной и личной информации. Деловые партнеры также должны соблюдать все применимые законы и правила, регулирующие защиту, использование и раскрытие частной, конфиденциальной и личной информации, относящейся к деятельности Компании.

17. Корпоративная процедура сообщения о нарушениях.

Работники могут воспользоваться корпоративной процедурой сообщения о нарушениях, если они имеют основания полагать, что происходит нарушение законов и правил, касающихся коррупции, ценных бумаг, отчетности и нормативно-правовых актов. Процедура сообщения о нарушениях должна быть задействована только в том случае, если у работника есть основания полагать, что обращение к непосредственному руководителю может оказаться затруднительным или предполагаемое нарушение не будет рассмотрено должным образом. В таком случае работник может сообщить о нарушении несколькими способами: прийти, позвонить или написать письмо любому из нижеперечисленных руководителей:

- генеральному директору

Антону Маркину - anton.markin@estralin.com

- заместителю генерального директора по юридическим вопросам

Михаилу Полнякову - mikhail.polnyakov@estralin.com

- директору по персоналу и административным вопросам

Татьяне Гатиловой - tatiana.gatilova@estralin.com

При желании работника сохранить конфиденциальность будут предприняты все необходимые для этого меры. Компания обязуется оградить работника от репрессивных мер, таких как: понижение в должности, моббинга или любой другой формы дискриминации в результате использования процедуры сообщения о нарушениях или добросовестной передачи информации.

Генеральный директор



А.В. Маркин