

Комплекс ESG политик

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК ИНВЕСТИЦИОННО-
СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ "СТРОЙИНДУСТРИЯ"

ПОДГОТОВИЛА: ЩЕРБАК АЛЕКСАНДРА АНДРЕЕВНА

2024

Рекомендации по соответствию ESG принципам

Настоящие рекомендации разработаны для Общества с ограниченной ответственностью Специализированный Застройщик Инвестиционно-Строительная Компания «Стройиндустрия» (далее – Компания) для соблюдения ESG принципов.

Зачем бизнесу ESG принципы?

ESG (Environment Social Governance) - это совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем.

Следование ESG принципам — это этично и экономически целесообразно. Все потому, что социальная ответственность компании повышает привлекательность организации в глазах потенциальных инвесторов, удерживает сотрудников на рабочих местах и обеспечивает более стабильное развитие.

Также соблюдение ESG может служить PR-инструментом и основой для коммуникационной стратегии. Эти принципы соответствуют новым ожиданиям и ценностям клиентов и сотрудников.

В 2015 году 195 стран и ЕС подписали Парижское соглашение – соглашение в рамках Рамочной конвенции ООН об изменении климата, регулирующее содержание углекислого газа в атмосфере. Страны-участники определяют свои вклады в достижение декларированной общей цели.

В 2018 году Президентом РФ был утвержден Национальный проект «Экология», который нацелен на эффективное обращение с отходами производства и потребления, кардинальное снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах, повышение качества питьевой воды, экологическое оздоровление водных объектов, сохранение уникальных водных систем, включая озеро Байкал, сохранение биологического разнообразия. Национальный проект «Экология» продлен до 2030 года.

В 2021 году в целях развития инвестиционной деятельности для проектов, направленных на реализацию национальных целей развития Российской Федерации в области зеленого финансирования и устойчивого развития, Правительством РФ утверждены критерии проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития в РФ.

Политика Компании в области ESG

Политика компании – система стандартных правил, в соответствии с которой строится поведение сотрудников и осуществляется деятельность организации в рамках выбранной стратегии развития.

Для соответствия ESG принципам для Общества с ограниченной ответственностью Специализированный Застройщик Инвестиционно-Строительная Компания «Стройиндустрия» (далее – ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия») разработаны следующие формы политик по направлениям:

- Антикоррупционная политика;
- Кодекс деловой этики;
- Кодекс поведения поставщика;
- Политика в области качества;
- Политика в области охраны труда;
- Политика в области охраны окружающей среды;
- Политика в области прав человека;
- Политика в области равных возможностей;
- Политика в области устойчивого развития.

Миссия и цели Компании

Миссия Компании – начальная точка совершенствования системы управления. Определение миссии необходимо для выявления основной задачи и задать направление для ее решения.

Политика Компании должна быть тесно связана со стратегическими целями. Для рекомендуется ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» разработать миссии в следующих областях: охраны окружающей среды, охраны труда, качества, прав человека, равных возможностей, устойчивого развития, антикоррупционной, деловой этики, поведения поставщиков. Для формирования миссии необходимо учесть следующие аспекты:

- цель функционирования;
- область деятельности;
- философия Компании
- методы достижения поставленных целей.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.07.2014 _____ (число, месяц, год)



**АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Антикоррупционная политика (далее – Политика) ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) является основополагающим документом, который устанавливает основные цели, принципы, процедуры и меры, направленные на предупреждение коррупции и взяточничеству.

Задачами Политики являются:

- установление принципов, целей и правил противодействия коррупции в Компании;
- совершенствование процессов оперативного выявления, оценки, предупреждения и минимизации коррупционных рисков и ситуаций, которые могут привести к нарушениям антикоррупционного законодательства, а также урегулирования и устранения последствий;
- закрепление применения мер ответственности за коррупционное правонарушение;
- формирование культуры антикоррупционного поведения и нетерпимости к коррупции;
- внедрение регламентированных процедур, направленных на совершенствование корпоративного управления в Компании в части управления коррупционными рисками.
- ограничение круга возможных действий работника, которые могут привести к его попаданию в ситуацию конфликта интересов;
- затруднение осуществления или сокрытия уже имевших место коррупционных правонарушений.

1.1. Цели Политики

Целями настоящей политики являются:

- предупреждение коррупции в Компании;
- обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- формирование антикоррупционного сознания у сотрудников Компании.

1.2. Область действия Политики

Настоящая Политика является локальным нормативным актом Компании общекорпоративного значения и распространяется на всех работников Компании вне зависимости от занимаемой ими должности в рамках выполнения ими своих должностных обязанностей и / или представления интересов Компании в любых странах мира.

Настоящая Политика регулирует функционирование системы менеджмента противодействия коррупции по предупреждению совершения сделок с предложением материальной заинтересованности ответственных лиц, в том числе, посредством делового гостеприимства, в области управленческой, закупочной, производственной и сбытовой деятельности.

Основополагающие принципы и требования Политики распространяются на совместные предприятия, а также контрагентов Компании, в том числе поставщиков, посредников, консультантов, представителей и иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из применимого антикоррупционного законодательства.

1.3. Пересмотр документа

Политика утверждается и вводится в действие в соответствии с Уставом общества. Общество регулярно, но не реже одного раза в год, оценивает Политику на предмет соответствия действующему законодательству. С учетом произошедших изменений, а также практики применения Политики, в ее положения могут быть внесены необходимые изменения. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, что и принятие Политики.

2. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ

При проведении оценки рисков и выстраивании эффективной антикоррупционной политики Компания учитывает какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками, в рамках каких бизнес-процессов такие правонарушения наиболее вероятны, каковы возможные способы или схемы их совершения и к каким последствиям они могут привести.

Компания принимает рекомендации Министерства труда и социальной защиты в рамках «Мер по предупреждению коррупции в организациях» и стремится:

- обеспечить адресность принимаемых организацией антикоррупционных мер.
- систематизировать информацию о возможных коррупционных практиках и способах их реализации сотрудниками организации, что дает основания для формирования перечня должностей работников.

Компания при разработке принципов и проведении оценки коррупционных рисков, опирается на схему Министерства труда и социальной защиты.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ И ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ

3.1. Принцип личного примера руководства

Директора и должностные лица Компании формируют этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников.

3.2. Вовлеченность работников в противодействие коррупции

Компания ставит своей задачей формирование личной позиции неприятия работниками коррупции в любых ее формах и проявлениях. В этих целях Компания принимает все необходимые меры по внедрению Политики на всех уровнях организации и доведению ее содержания до сведения своих работников, а также иных заинтересованных лиц. Компания содействует повышению уровня антикоррупционной культуры работников путем их регулярного обучения основным требованиям Политики и применению ее на практике.

3.3. Мониторинг и контроль

Компания на регулярной основе осуществляет контроль, проверку и оценку внедренных антикоррупционных процедур, а при необходимости пересматривает и дорабатывает их.

3.4. Неотвратимость наказания

Система противодействия коррупции предусматривает проведение расследований фактов коррупции, о которых стало известно Компании, в том числе всех разумно обоснованных сообщений о них и привлечение к ответственности виновных лиц (работников Компании) вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы, статуса (наличия наград, поощрений) в Компании. Привлечение к ответственности осуществляется в установленном законодательством и внутренними документами Компании порядке.

3.5. Неприятие коррупции в любых формах и проявлениях

Компания заявляет о неприятии коррупции в любых ее формах и проявлениях и устанавливает запрет работникам, членам органов управления Компании и иным лицам, действующим от имени Компании или в его интересах, прямо или косвенно, лично или через посредников участвовать в коррупционных действиях, в том числе предлагать, обещать, давать, просить и получать взятки (предмет коммерческого подкупа) или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, ценностей, услуг или

иной выгоды имущественного и неимущественного характера, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие и некоммерческие организации, органы власти и органы местного самоуправления, государственных служащих, в том числе иностранных, в целях получения выгоды для себя, для Компании или для третьих лиц.

3.6. Отказ от ответных мер и санкций

Компания защищает интересы работников, добросовестно сообщивших, в том числе на условиях анонимности, об известных им фактах хищения, растраты, мошенничества, взяточничества, коммерческого подкупа, конфликта интересов и других правонарушений в Компании, а также работников, отказавшихся совершить подобные правонарушения, либо участвовать в их совершении в качестве посредника. В отношении таких работников по вышеуказанным основаниям не применяются дисциплинарные взыскания.

3.7. Принцип должной осмотрительности

Принятие комплекса мер и действий, направленных на получение необходимой и достоверной информации о характере сделки и деловых партнерах для минимизации риска деловых отношений с деловыми партнерами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность или толерантны к коррупционным проявлениям. Сотрудники и руководство Компании обязаны соблюдать действующие внутренние нормативные документы, устанавливающие механизмы контроля коррупционных рисков и проверки деловых партнеров, а также анализировать и осознавать наличие недобросовестных действий при заключении и исполнении сделки.

3.8. Принцип «нулевой толерантности» (непринятие коррупции в любых формах и проявлениях)

Полный запрет для работников Компании, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях вне зависимости от практики ведения бизнеса в той или иной стране.

3.9. Принцип законности

Строгое соблюдение требований законодательства Российской Федерации или тех стран, в которых осуществляет (напрямую или через посредников) или планирует осуществлять свою деятельность. Компания строго соблюдает обязательства антикоррупционных хартий и конвенций, участником которых она является, и к которым присоединяется.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика вступает в силу с момента ее утверждения. Изменения и дополнения Политики подлежат утверждению руководством Компании. Вопросы, не урегулированные Политикой, регулируются применимым законодательством о противодействии коррупции, а также прочими локальными нормативными актами Компании. В случае, если в результате изменения законодательства Российской Федерации или применимого зарубежного законодательства отдельные нормы Политики вступят с ним в противоречие, применению подлежат соответствующие нормы законодательства Российской Федерации или применимого зарубежного законодательства соответственно. Нормы Политики, противоречащие законодательству Российской Федерации или применимому зарубежному законодательству, не влияют на действительность остальных норм Политики.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Политика разработана, в частности, на основании следующих документов:

Международное законодательство и стандарты:

- Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003);
- Конвенция Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом должностных лиц иностранных государств при проведении международных деловых операций (принята в г. Стамбуле 21.11.1997);
- Международный стандарт ISO 19600 «Руководство по системам управления соответствия»;
- Международный стандарт ISO 37001 «Системы менеджмента по противодействию взяточничеству».

Законодательство Российской Федерации и рекомендации:

- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 07.05.2013 № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;
- Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- Указ Президента РФ от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы»;
- Рекомендации Минтруда России от 08.11.2013 «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Благотворительная деятельность – добровольная деятельность по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Взятничество – это получение Государственными служащими или сотрудником Государственных организаций и предприятий (включая иностранных Государственных служащих или сотрудников международных Государственных организаций и предприятий) лично или через посредника выгоды за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия Государственных служащих или сотрудников Государственных организаций и предприятий, либо если они в силу должностного положения могут способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Взятка - любая передача, предложение, обещание чего-либо ценного или разрешение такой передачи государственному служащему, любому физическому лицу или организации в частном или коммерческом секторе с целью побудить получателя к злоупотреблению своим положением или получить иное несправедливое коммерческое преимущество.

Что означает словосочетание «что-либо ценное» - в понятие «что-либо ценное» входят наличные деньги и их эквиваленты, такие как подарочные карточки (которые можно обменять на продукцию или наличные деньги), ваучеры, подарки, знаки внимания, организация питания, товары и услуги, билеты на мероприятия, сертификаты розничных магазинов, развлекательные мероприятия, дополнительные услуги и привилегии в поездках, предоставление домов отдыха, авиаперелеты или проживание, особые льготы и привилегии, такие как возможность получения образования, стажировки или трудоустройства для друзей и родственников, фондовые опционы, пожертвования в конкретные благотворительные организации, скидки, персональные услуги, ссуды, предложение стать поручителем для получения кредита, обещание будущего трудоустройства.

Государственный служащий – физическое лицо, осуществляющее профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и

получающее денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств государственного бюджета.

Злоупотребление полномочиями – использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц, либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства (ст. 201 УК РФ).

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением; незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ст. 204 УК РФ).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Компании (дочернего или зависимого общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им служебных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании, способная привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Коррупция, коррупционные преступления – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, обещание, предложение либо принятие предложения взятки (предмета коммерческого подкупа), злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды имущественного или неимущественного характера, для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Мошенничество – хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием.

Подарок – любая ценность (благо и (или) услуга), предоставляемая без ожидания получить что-либо взамен, которая при этом не является знаком делового гостеприимства.

Присвоение или растрата – хищение чужого имущества, вверенного виновному, совершенные лицом с использованием своего служебного положения (ч. 3 ст. 160 УК РФ).

Спонсорская помощь – предоставление средств Компании для организации и проведения культурных, спортивных или иных мероприятий.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.04.2024 (число, месяц, год)



**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Юрга
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс деловой этики (далее — Кодекс) ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) закрепляет корпоративные ценности Компании, а также определяет основанные на них и принятые в Компании правила делового поведения. Кодекс отражает основные принципы и нормы этического ведения бизнеса, лежащие в основе корпоративной культуры Компании.

Кодекс систематизирует правила применения стандартов поведения сотрудников Компании, независимо от их специальности, квалификации или должности, в целях обеспечения деловой репутации Компании в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, а также устойчивого развития. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики и законодательство Российской Федерации.

1.1. Цели Кодекса

Цель Кодекса – закрепление единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения работников, направленных на обеспечение осознания работниками своей роли в реализации миссии Компании, повышении прибыльности, успешности и эффективности деятельности.

Кодекс принимается в целях продвижения этических принципов, являющихся основой для определения линии поведения работников, основных правила отношений с клиентами и партнерами.

1.2. Общие положения

Кодекс – внутренний документ Компании, обязательный для исполнения всеми руководителями, должностными лицами и сотрудниками Компании.

Компания приветствует следование положениям Кодекса своими партнерами, контрагентами, поставщиками и подрядчиками.

1.3. Пересмотр документа

Кодекс подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию, в том числе при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов, но не реже, чем 1 раз в 5 лет.

2. ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

Компания существует с 2008 года и ведет деятельность в направлениях: Строительство жилых и нежилых зданий; Консультирование по вопросам коммерческой

деятельности и управления. Ценности Компании исходят из направлений деятельности Компании, законодательства и общепризнанных этических принципов.

Ценности Компании:

1. Профессионализм – умение систематически, эффективно и надёжно выполнять профессиональные задачи;
2. Взаимное уважение – доверие, доброжелательность и сотрудничество в команде;
3. Ответственность – способность отвечать за последствия своих действий;
4. Честность – искренность и истинность высказываний;
5. Постоянное развитие – стремление к самосовершенствованию;
6. Нацеленность на лучший результат – принятие самых эффективных решений;
7. Доверие – уверенность в этических и правильных действиях окружающих;
8. Качество деятельности – проведение регулярных проверок качества, выбор наиболее качественных материалов;
9. Эффективность – ускорение процесса работы без потери качества продукта;
10. Равенство – отсутствие дискриминации по любому признаку в любой ситуации;
11. Безопасность – всех заинтересованных сторон;
12. Недопущение коррупции – ведение честной деятельности, контроль взяток и других форм коррупции;
13. Законность – неукоснительное соблюдение законодательства РФ и международного;
14. Технологичность – использование новейших и наиболее релевантных технологий для производства.

3. ПРИНЦИПЫ ЭТИЧНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Каждый сотрудник Компании несет ответственность за соблюдение корпоративной культуры и этических норм, представленных в данном Кодексе. Нормы поведения внутри Компании составлены на основе принципов универсальной, профессиональной и прикладной этики, а также ценностей Компании.

3.1. Этика поведения сотрудника

Деятельность сотрудников Компании основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;

- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- прозрачность;
- непредвзятость;
- справедливость;
- объективность.

От сотрудников Компании ожидается:

- вежливое и уважительное отношение к коллегам, а также ко всем остальным заинтересованным лицам;

- знание и соблюдение всех положений Кодекса этики;

- знание и соблюдение требований внутренних нормативных документов, принятых в Компании, а также российского и иного законодательства, применимого к деятельности Компании;

- добросовестное отношение к выполнению своих должностных обязанностей, выполнение должностных обязанностей качественно и в срок, стремление к поиску оптимального и выгодного для Компании решения;

- содействие при проведении расследований по фактам возможных нарушений;
- понимание и принятие ответственности за результат своей работы;
- противодействие дискриминации и коррупции;
- в случае возникновения сомнений в отношении этических вопросов обращение за разъяснениями к непосредственному руководителю.

В целях соблюдения этических стандартов ведения бизнеса сотрудникам запрещено:

- вести себя агрессивно и оскорбительно по отношению к любым заинтересованным лицам;

- пользоваться должностным положением, конфиденциальной и инсайдерской информацией Компании в целях достижения своих личных интересов;

- допускать случаи притеснения и домогательства на рабочем месте;

- передавать третьим лицам (в том числе неограниченному кругу лиц) инсайдерскую и конфиденциальную информацию, включая персональные данные сотрудников Компании, партнеров, представителей контрагентов Компании, и сведения, составляющие коммерческую тайну Компании или её контрагентов, за исключением

случаев, когда передача конфиденциальной информации санкционирована руководством Компании и происходит в рамках требований применимого законодательства;

- распространять или обсуждать без согласия руководства Компании на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью Компании, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики Компании, размещать фото-видеоизображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Компании;

- скрывать информацию о случаях неэтичного поведения других лиц, связанных с Компанией, а также сведения о случаях кражи и порчи имущества Компании, о коррупционных проявлениях в действиях сотрудников Компании, о фактах принудительного труда и дискриминации в сфере труда, передачи третьим лицам инсайдерской и конфиденциальной информации (в том числе персональных данных сотрудников Компании, партнеров, представителей контрагентов Компании, акционеров и инвесторов и сведений, составляющих коммерческую тайну Компании и её контрагентов), нарушениях технологического процесса, информацию об авариях и случаях травматизма на рабочем месте;

- находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения;

- использовать имущество и финансовые средства Компании вопреки их назначению;

- использовать ненормативную лексику;

- сознательно наносить ущерб Компании.

3.2. Корпоративный имидж и стиль

Компания является современной и динамично развивающейся организацией, которая уделяет особое внимание корпоративной культуре. В Компании закреплены нормы делового стиля для сотрудников, независимо от занимаемой должности, для целей достижения единого корпоративного имиджа.

Мужчинам рекомендуется носить деловой костюм синего, черного, серого цветов. Галстук строгий, без ярких рисунков и расцветок. Брюки у костюма должны быть достаточно свободного кроя и классической длины, не укороченные. Запрещаются шорты, бриджи и тому подобная одежда, даже в жаркую погоду на улице.

Для женщин рекомендованы классический пиджак с брюками неброских цветов, строгое офисное однотонное платье свободного кроя, классические блузка и юбка, в идеале

однотонные – черные, белые, синие, без ярких принтов и расцветок, допустимы полоска и горох неярких цветов.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

4.1. Взаимодействие с сотрудниками

Компания обеспечивает своим сотрудникам здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте. Компания следит за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов и внутренних требований в области охраны труда. Компания в полной мере соблюдает действующее законодательство в части оплаты труда, продолжительности рабочего времени и выплаты пособий.

Компания дорожит различиями в культуре, опыте и менталитете своих сотрудников, ценит и поддерживает многообразие, поскольку оно открывает новые перспективы. Компания следует принципу равных возможностей для всех, а именно:

- уважает достоинство, неприкосновенность частной жизни и права каждого отдельного человека;
- при трудоустройстве и переводе сотрудников Компании на те или иные должности руководствуется исключительно их профессиональными качествами, квалификацией и показателями работы.

Случаи дискриминации и домогательства должны незамедлительно пресекаться. О подобных случаях рекомендуется сообщать. При этом сотруднику Компании, ставшему жертвой дискриминации, домогательства или иного вида психологического давления, гарантируется защита личности (в том числе конфиденциальность переданной им информации, проведение закрытой проверки в целях выявления фактов дискриминации, домогательства или иного вида психологического давления).

Сотрудники Компании в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся коллег, клиентов или контрагентов. Компания считает своей обязанностью сохранять конфиденциальность непубличной информации в отношении Сотрудников Компании, клиентов и других третьих лиц.

Компания соблюдает требования действующего законодательства по защите конфиденциальной информации и персональных данных сотрудников, клиентов и контрагентов от несанкционированного раскрытия и возможности несанкционированного доступа к ним и обеспечивает их целостность.

4.2. Взаимодействие с клиентами

Взаимоотношения с клиентами – основа работы Компании. Компания предоставляет клиентам услуги высочайшего качества. Компания применяет индивидуальный подход к каждому клиенту.

Каждый сотрудник Компании полностью выполняет свои обязанности перед клиентом, оперативно реагирует на запросы, несет персональную ответственность за результаты своей работы, признает ошибки и извлекает из них уроки, дает исчерпывающие консультации, чтобы не вводить клиентов в заблуждение.

Сотрудники Компании стремятся к максимально полному удовлетворению запросов клиентов, предоставляют им полную и достоверную информацию и обеспечивают вежливое и корректное обращение с ними.

Компания стремится обеспечивать удовлетворенность клиентов, предоставляя им услуги по конкурентоспособным ценам и конкурентоспособного качества.

Обеспечение безопасности клиентов – еще одна приоритетная задача Компании. Компания инвестирует значительные средства в поддержание высокого уровня безопасности и проверки на всех этапах производства и предоставления услуг.

Работая с информацией о клиентах, Компания заботится о ее сохранности. Доступ к указанным данным обусловлен производственной необходимостью и строго ограничен персоналом, который наделен соответствующими полномочиями.

Компания нацелена на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество со своими клиентами.

Компания признает, что обратная связь от клиентов – неотъемлемая часть ее развития и совершенствования.

Компания своевременно и внимательно рассматривает возникающие конфликты и затруднения, справедливо и в рамках законодательства Российской Федерации разрешает претензии и жалобы клиентов, постоянно улучшая качество предоставляемых услуг.

В случае, когда по причинам, зависящим или не зависящим от Компании, ее сотрудников, обязательства не выполнены или выполнены частично, стремится компенсировать клиентам нанесенный ущерб.

4.3. Взаимодействие с контрагентами

Надежные долгосрочные отношения с партнерами строятся на основе взаимного уважения, четкого исполнения обязательств, соблюдения сроков, честности и открытости. Каждый сотрудник при работе с партнерами в первую очередь соблюдает интересы Компании.

- Компания заинтересована в долгосрочных и стабильных отношениях со своими контрагентами. Этичное и уважительное общение с партнерами Компании является обязательным при проведении любых переговоров;
- Компания всегда соблюдает принятые на себя обязательства и ожидает того же от своих партнеров;
- обязательно проведение полной проверки нового контрагента Компании подразделениями безопасности до заключения договора;
- выбор нового контрагента осуществляется на конкурентной основе. Любые формы манипулирования или оказания влияния на тендерные процедуры запрещены;
- при работе с партнерами Компании необходимо руководствоваться соответствующими нормативными документами.

Возможность работать с Компанией получают те партнеры, которые разделяют ценности Компании, готовы к долгосрочным ответственным взаимоотношениям и способны выполнять взятые на себя обязательства.

4.4. Взаимодействие с конкурентами

Компания разделяет принципы честной и добросовестной конкуренции и в своей деятельности придерживается таких понятий, как равноправие и справедливость, а также общепринятых моральных и этических норм. Компания гарантирует, что вся получаемая и используемая информация о конкурентах получена Компанией с соблюдением принципов и норм деловой этики.

Компания имеет обязательства быть примером и задавать не только стандарты деятельности своей области, но и создавать честные и прозрачные правила взаимоотношений с конкурентами. Компания понимает важность справедливой конкуренции, поэтому все маркетинговые материалы Компании являются полными и достоверными, и Компания не допускает использования уничижительных замечаний о конкурентах или недобросовестных сравнений их продуктов/услуг с продуктами/услугами Компании.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНЫХ ПРАКТИК

5.1. Защита информации

Любая информация, ставшая известной сотруднику при выполнении должностных обязанностей, является служебной и не может быть передана без достаточных оснований (например, действующих договорных отношений) организациям и посторонним лицам.

Обработку конфиденциальной информации, в том числе персональных данных, следует осуществлять в соответствии с требованиями законодательства и локальных нормативных актов.

Сотрудники Компании подписывают обязательство о неразглашении конфиденциальной информации, в том числе персональных данных. При необходимости Сотрудник должен обращаться за консультацией к руководителю.

Соблюдение принципов работы с информацией конфиденциального характера является одним из необходимых условий поддержания стабильности Компании.

- Сотрудники не вправе разглашать информацию конфиденциального характера или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон;

- Для сохранения информации конфиденциального характера необходимо использовать информацию конфиденциального характера только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам возможна только с разрешения непосредственного руководителя, если это не противоречит нормативным документам Компании и законодательству Российской Федерации;

- Сотрудники обязаны руководствоваться порядком, предусмотренным законодательством Российской Федерацией и нормативными документами Компании при раскрытии данных инвесторам или государственным органам;

- Сотрудники обязаны неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав;

- Компания возлагает на сотрудников персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Компании, ее деятельности и планах.

Компания оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения его сотрудником информации конфиденциального характера, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.2. Отчетность и прозрачность

В Компании строго соблюдаются требования действующего законодательства РФ и правила ведения отчетной документации.

Компания обеспечивает прозрачность своего бизнеса, предоставляя заинтересованным сторонам и обществу в целом полную и качественную информацию о своей деятельности.

Информационная прозрачность бизнес-деятельности Компании характеризует ее как высокоответственную и надежную организацию.

Прозрачность деятельности достигается открытыми взаимоотношениями Компании с партнерами и публикацией в СМИ достоверной информации различного характера.

Система корпоративного управления Компании отвечает за своевременное раскрытие информации и включает в себя органы управления Компанией и органы внутреннего контроля.

Органы управления Компанией осуществляют свою деятельность беспристрастно, на законных основаниях и обеспечивают эффективную защиту интересов Компании.

5.3. Противодействие коррупции

Любые формы коррупции опасны для общества, государства и бизнеса. Сотрудники Компании должны сообщать ставшую им известную информацию о нарушении правовых и этических норм в этой области своему непосредственному руководителю. В случае если непосредственный руководитель не предпринимает соответствующих мер, сотрудник обязан сообщать известную ему информацию вышестоящему руководителю вне зависимости от своего должностного статуса.

Понимая, что нарушение антикоррупционного законодательства может нанести ущерб деловой репутации и имиджу Компании, сотрудники должны соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции.

Компания не приемлет коррупцию во всех ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности. Сотрудники не вправе непосредственно либо через третьих лиц участвовать в коррупционной деятельности, в том числе недопустимо:

- предлагать, обещать или давать взятки;
- злоупотреблять полномочиями;
- осуществлять коммерческий подкуп.

Компания регулярно обновляет и пересматривает процедуры, направленные на противодействие коррупции.

Компания гарантирует, что никакие меры воздействия не будут применяться по отношению к сотрудникам Компании либо контрагентам за отказ в даче взятки, осуществлении или участии в коммерческом подкупе, отказ в посредничестве во взяточничестве, в том числе в тех случаях, когда в результате отказа Компании были

причинены убытки либо не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества.

Компания приветствует развитие партнерских отношений с клиентами и контрагентами и допускает обмен корпоративными подарками, соответствующими деловой практике. Компания понимает, что обмен деловыми подарками и приглашениями на представительские мероприятия является социально признанным компонентом деловых отношений, однако такие случаи не должны наносить ущерб деловой репутации Компании.

В Компании не допускается:

- приобретать для личного использования товары и услуги контрагентов Компании на условиях, отличных от условий для широкой публики;
- использовать в личных интересах какие-либо деловые или инвестиционные предложения, о которых сотрудники узнали во время работы;
- принимать подарки за совершения действий (либо бездействия), связанных с работой в Компании;
- принимать подарки в виде денежных средств или денежных эквивалентов (подарочные карты, сертификаты и другое);
- принимать подарки в отсутствие общепринятого повода для подарка;
- принимать участие в представительских мероприятиях, сопряжённых с чрезмерными расходами, никак не связанных с бизнесом Компании.

Лимиты стоимости подарков и представительских расходов для должностных лиц стоимость подарков и представительских расходов не должна превышать 3 000 рублей.

Сотрудники Компании вправе принимать участие в деловых завтраках, обедах и ужинах, и других аналогичным мероприятиях и принимать символические подарки или привилегии, которые не имеют значительной стоимости и не вызывают у получателя ощущений, что он чем-то обязан дарителю.

В случае, если у сотрудника возникли сомнения по поводу уместности того или иного подарка или представительского мероприятия, он должен обсудить этот вопрос со своим непосредственным руководителем.

Сотрудник вправе дарить подарки в случае, если это является обычной деловой практикой и не противоречит законодательным и нормативным правовым актам. В ситуациях, когда сотрудник планирует установление деловых отношений с государственными организациями, действуют более жесткие правила.

5.4. Конфликт интересов

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании.

Для предотвращения конфликтов интересов сотрудники Компании должны избегать ситуаций, в которых их интересы расходятся с интересами Компании. При возникновении Конфликтов интересов необходимо своевременно сообщить о них непосредственному руководителю и урегулировать.

Не считаются конфликтом интересов действия, нацеленные на достижение интересов Компании, при соблюдении одновременно следующих условий:

- происходит одновременное достижение интересов сотрудника и отсутствует ущерб Компании;
- предложение контрагента, связанного с сотрудником, более выгодно Компании, чем предложения иных контрагентов;
- выгода договора (сделки) для Компании, который был заключен с контрагентом, связанным с сотрудником, может быть подтверждена по результатам независимых оценочных процедур (проведение тендера, аукциона с предложениями от конкурентов, мониторинга рынка).

В случае непринятия сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является он сам или его непосредственный подчиненный, неисполнения обязанности по информированию о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к сотруднику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение).

Способы урегулирования конфликта интересов:

- внесение по согласованию с работником изменений в его должностные инструкции;
- отказ работника от своей личной заинтересованности, порождающий конфликт интересов;
- самоотвод сотрудника от исполнения обязанностей;
- ограничение доступа работника к информации, входящей в сферу его личных интересов.

Каждый конфликт интересов рассматривается индивидуально.

5.5. Забота об окружающей среде, охране труда и здоровья

Компания анализирует применяемые технологии, определяет приоритеты и тщательно контролирует свое воздействие на природу и здоровье сотрудников, следуя нормам действующего законодательства РФ и собственным внутренним политикам в области охраны труда и окружающей среды.

Понимая необходимость сохранения окружающей среды, Компания проводит активную работу по ее защите в соответствии с природоохранным законодательством Российской Федерации и международными договорами.

Компания обеспечивает охрану труда на рабочих местах в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и в порядке, установленными локальными нормативными актами.

Компания стремится к охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования природных ресурсов, разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля, постоянного развития и улучшения своих природоохранных программ и средств контроля обеспечения безопасности движения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Информирование о нарушениях

Контакты для информирования при нарушении положений Кодекса:

Телефон 8(38451) 4-18-09

Электронная почта remstroy.yrga@mail.ru

Компания осуществляет защиту информирующих о нарушениях. Личность информатора не раскрывается.

6.2. Ответственность за несоблюдение Кодекса этики

Санкции, применяемые к нарушителю, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Компании. Последствия нарушений могут быть следующими:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Каждое нарушение рассматривается индивидуально. По каждому нарушению проводится расследование, в соответствии с результатами которого выносится финальное решение о мере и степени наказания.

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Дискриминация – это неравное отношение к сотрудникам/клиентам/другим заинтересованным сторонам, которое основано на стереотипных представлениях о различных социальных группах и ограничивает их представителей в правах и свободах.

Домогательство – поведение человека, которое причиняет неудобство или вред другому человеку и нарушает неприкосновенность его частной жизни; прямое или косвенное домогательство, включая нападение, ненужные физические прикосновения, словесные оскорбления или угрозы, недоброжелательные замечания, запугивания, нежелательные письма или звонки и другие подобные действия.

Заинтересованные стороны – физические и юридические лица, интересы которых затрагивают деятельность Компании, включая акционеров, инвесторов, кредиторов, клиентов, партнеров, поставщиков и сотрудников Компании, общественность, государственные органы Российской Федерации.

Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена, и распространение которой может оказать существенное влияние на цены финансовых активов.

Интеллектуальная собственность – результаты интеллектуальной деятельности и приравненными к ним средства индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана.

Конфиденциальная информация – информация, в отношении которой Компанией установлен режим конфиденциальности.

Конфликт интересов – противоречие между имущественными и иными интересами Компании, и/или ее сотрудников, и/или клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Компании и (или) ее клиентов.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для

себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Легализация (отмывание) доходов, полученных преступным путем, финансирование терроризма и финансирование распространения оружия массового уничтожения (ОД/ФТ/ФРОМУ) – придание правомерного вида владению, пользованию или распоряжению денежными средствами или иным имуществом, полученными в результате совершения преступления.

Подарок – любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность оплаты, то есть переданная безвозмездно.

Права человека – это неотъемлемые права каждого человека, вне зависимости от цвета кожи, этнического, национального или социального происхождения, пола, инвалидности, возраста, отношения к религии, политических или иных убеждений, благосостояния, положения в обществе, сексуальной ориентации или по причине любого иного отличия.

Репутационный риск – риск возникновения у Компании убытков в результате уменьшения числа клиентов (контрагентов) вследствие формирования в обществе негативного представления о финансовой устойчивости Компании, качестве оказываемых ей услуг или характере ее деятельности в целом.

Связанные лица – это лица, влияющие или имеющие возможность влиять на деятельность других хозяйствующих субъектов. Такими субъектами могут быть:

- каждый из субъектов выступает в качестве рядового работника или руководителя фирмы, созданной с участием другого лица;
- субъекты выступают по отношению друг к другу в качестве партнеров по бизнесу;
- лица руководят и работают в одной организации;
- возможность контроля по отношению к другим лицам;
- лица являются родственниками и др.

Сотрудники Компании – сотрудники головного офиса, а также филиалов/представительств Компании, работающие на основании трудового договора, заключенного с Компанией.

Устойчивое развитие – развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для благополучия будущих поколений.

ESG (Environmental, Social, Governance) – это совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем.

2. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

а. Российские документы

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма";
- Федеральный закон от 27.07.2010 № 224-ФЗ "О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

б. Международные документы

- Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948);
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.);
- Конвенции о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989);
- Конвенция Международной организации труда № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.);
- General Data Protection Regulation (Регламент № 2016/679 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий Регламент о защите данных).

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

09.07.2024 (число, месяц, год)



**КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПОСТАВЩИКА
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Юрга
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания при осуществлении закупок товаров, работ и услуг активно взаимодействует с организациями во всех отраслях экономики.

Компания придерживается принципов устойчивого развития, выступает за неукоснительное соблюдение прав человека, уважительное и справедливое отношение ко всем заинтересованным сторонам, включая сотрудников, клиентов и контрагентов, обеспечение безопасных условий труда, бережное отношение к окружающей среде и этичное ведение бизнеса.

Настоящий Кодекс ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) является основополагающим документом, закрепляющим требования в области устойчивого развития и этичного ведения бизнеса к Поставщикам Компании.

1.1. Цель Кодекса

Кодекс поведения поставщика разработан в целях формирования ожиданий Компании относительно взаимодействия с Поставщиками по вопросам устойчивого развития.

1.2. Область действия Кодекса

Кодекс поведения поставщика распространяется на всех Поставщиков Компании. Компания ожидает от своих Поставщиков соблюдения настоящего Кодекса с учетом контекста деятельности контрагентов и применимости содержащихся в нем требований. Применимость положений настоящего Кодекса может определяться в индивидуальном порядке для каждого Поставщика исходя из особенностей его деятельности. Компания рекомендует всем своим Поставщикам применять требования настоящего Кодекса к их собственным поставщикам путем включения изложенных в настоящем Кодексе требований в соответствующие соглашения, закупочные процедуры и ознакомления с ними собственных поставщиков.

1.3. Пересмотр документа

Кодекс подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию, в том числе при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов, но не реже чем 1 раз в 5 лет.

1.4. Связанные документы

Кодекс разработан с учетом требований применимого национального законодательства, а также международных стандартов и лучших мировых практик. Перечень документов и инициатив приведен в Приложении к настоящему Кодексу.

2. ПРИНЦИПЫ КОДЕКСА

При работе с поставщиками, подрядчиками, субподрядчиками и другими лицами, предоставляющими услуги и товары (далее Поставщик), Компания ожидает от них соблюдения положений настоящего Кодекса, требований Российского законодательства, стандартов и международных норм и правил, направленных на этическое ведение бизнеса, охрану окружающей среды, здоровье и безопасность работников, качество производимой продукции и услуг.

2.1. Этическое ведение бизнеса.

Поставщики должны нести ответственность за этическое и честное ведение бизнеса. Поставщики должны:

- Соблюдать применимое местное, региональное, федеральное и международное законодательство.
- Обеспечивать прозрачность цепочки поставок от первоначального источника до Компании в соответствии с применимым законодательством и применимыми нормативными актами.
- Действовать этично в отношениях с местным населением и признавать важность гражданских, политических, экономических, социальных и природоохранных прав местного населения.

2.2. Защита информации и персональных данных.

Поставщики должны принимать все необходимые меры предосторожности для защиты информации Компании и ее партнеров. Поставщики, которым был предоставлен доступ к конфиденциальной информации в рамках деловых отношений, не должны сообщать эту информацию кому-либо без разрешения Компании. Поставщик не должен торговать конфиденциальной информацией, Компании или ее партнеров, или использовать ее для получения преимуществ при осуществлении рыночной деятельности. Также Поставщик не должен предоставлять кому-либо в Компании информацию, относящуюся к конфиденциальной в любой, другой организации, если у Поставщика есть договорное или юридическое обязательство не делиться этой информацией.

Полученная конфиденциальная информация может быть использована Поставщиками только для выполнения обязательств в соответствии с заключенными договорами.

2.3. Благополучие работников, права человека.

Поставщик должен соблюдать и поощрять фундаментальные требования по правам человека. Поставщики должны уважать честь и достоинство своих сотрудников и

подрядчиков, проводить аудиты соблюдения прав человека и применять корректирующие меры в результате расследований по правам человека.

Поставщик не должен использовать любые формы принудительного труда. Не применять никакие виды физического наказания, угрозы насилия и иные формы физического, сексуального, психологического или вербального давления. В трудовых договорах должны четко указываться условия найма и не должны ограничиваться передвижения работников.

Поставщик не должен использовать детский труд и должен следовать требованиям местного законодательства.

Поставщик не должен взимать с работников какие-либо сборы для обеспечения их занятости или трудоустройства либо для компенсации любых затрат, понесенных Поставщиком в процессе найма.

2.4. Охрана труда.

Поставщики несут ответственность за здоровье и безопасность своих работников, соблюдают высокие стандарты в области обеспечения безопасности труда работников, учитывая особенности своей деятельности.

Поставщики должны предпринимать активные меры, контролирующие возникновение возможных рисков для здоровья и безопасности и создающие рабочую среду, свободную от несчастных случаев, а также направленные на предотвращение производственных травм и профессиональных заболеваний. Как минимум Поставщики должны иметь и развивать действующую систему управления охраной труда, регулярно проводить оценку профессиональных рисков и специальную оценку условий труда на рабочих местах.

Поставщик обязан обеспечить наличие всех необходимых разрешительных документов (лицензий, обучений, повышения квалификации, сертификатов, дипломов, допусков и т.д.) у всех рабочих, привлекаемых к исполнению обязательств Поставщика в соответствии с заключенными договорами.

Поставщик обязан обеспечить, чтобы любое оборудование (техника, транспорт, электроприборы и т.д.), используемое им в рамках заключенных с Компанией договоренностей, эксплуатировалось и обслуживалось в соответствии с требованиями действующего законодательства, стандартов и правилами эксплуатации завода изготовителя.

Поставщики должны соблюдать законодательные требования и условия трудовых договоров, включая заработную плату и льготы, вычеты из заработной платы, рабочее

время и отпуска, условия сверхурочной работы и оплату сверхурочных, для всех работников, включая студентов и стажеров.

2.5. Охрана окружающей среды.

При оказании услуг, выполнении работ и/или поставок товаров в адрес Компании Поставщики должны соблюдать применимое законодательство в сфере охраны окружающей среды.

Поставщик должен создать систему экологического менеджмента или, по крайней мере, иметь собственную экологическую политику и процедуры для выявления экологических рисков и воздействий, а также для их предотвращения или, если это невозможно, минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

Поставщики должны стремиться к сокращению выбросов загрязняющих и озоноразрушающих веществ и регулярно контролировать степень воздействия на окружающую среду в связи с качеством воздуха и физическими факторами.

Поставщики должны стремиться к снижению выбросов парниковых газов и углеродного следа продукции, стараться внедрять меры по борьбе с изменением климата, в том числе меры повышения энергоэффективности.

Поставщики должны стремиться к сокращению образования отходов производства и потребления, увеличению повторного использования материалов, распространению практик утилизации отходов.

Поставщики должны стремиться к сокращению потребления воды, уменьшению сброса сточных вод и совершенствованию практик водопользования и водоочистки.

Поставщики должны эффективно и ответственно управлять энергопотреблением на своих объектах. Поставщики обязаны собирать информацию и отчитываться о потреблении электроэнергии в соответствии с требованиями нормативно-правовой базы. Поставщикам следует применять энергоэффективные технологии. Поставщикам следует использовать возобновляемые источники энергии, сохранять и, если возможно, оптимизировать свое энергопотребление и повышать свою энергоэффективность. Поставщикам следует стремиться оценивать свои объекты и определять возможности модернизации с целью повышения энергоэффективности и снижения энергопотребления, а также ускорять переход на возобновляемые источники энергии.

2.6. Культурное наследие.

Поставщики должны идентифицировать материальное и нематериальное культурное наследие и оценивать риск потери в отношении культурного наследия. В своей деятельности Поставщики должны иметь процедуры, направленные на предотвращение

или смягчение негативного воздействия на культурное наследие, а также выработать схемы взаимодействия с государственными органами по сохранению объектов культурного наследия.

2.7. Коррупция и мошенничество.

Поставщики не должны прямо или косвенно, лично или через третьих лиц совершать коррупционные действия, включая предложение, обещание, требование или принятие взяток или вознаграждений за содействие, в том числе в форме денег, стоимости, услуг или других выгод, любым физическим или юридическим лицам, включая органы государственной власти и местного самоуправления, российских и иностранных государственных служащих, частные компании и их представителей.

Поставщики должны исключить из своей деятельности финансовые преступления, включая мошенничество, вымогательство, отмывание денег, финансирование терроризма, распространение оружия массового уничтожения.

Поставщики обязуются вести точные бухгалтерские книги и деловую документацию в соответствии со всеми применимыми правовыми и нормативными требованиями и принятыми методами бухгалтерского учета, в том числе и в отношении всех счетов-фактур, представленных Компании для оплаты или возмещения.

Поставщики должны избегать ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. В случае возникновения конфликта интересов поставщик должен приложить все возможные усилия для его разрешения.

Поставщики должны строго соблюдать антимонопольное законодательство, не препятствуя конкуренции.

3. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

В случае предполагаемого или действительного нарушения положений настоящего Кодекса поставщики обязаны проинформировать о данном факте Компанию. Компания оставляет за собой право потребовать выполнения мер по устранению нарушений, а также прекратить сотрудничество с поставщиками, нарушающими положения Кодекса.

Поставщик может сообщать о своем подозрении относительно несоблюдения положений Кодекса или о других опасениях, касающихся финансов, бухгалтерского учета, аудита, коррупции или мошенничества в Компании и иных серьезных ситуациях, затрагивающих существенные интересы Компании.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.1. Документы, принятые на региональном и национальном уровне

- «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 26.01.1996 № 14-ФЗ
- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ
- Федеральный закон РФ от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»
- Федеральный закон РФ от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»
- Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»
- Федеральный закон РФ от 15.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»
- Федеральный закон РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Международные документы

- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации
- Конвенции МОТ
- Конвенции ООН против коррупции
- Декларации Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Поставщики – любые юридические и физические лица, а также индивидуальные предприниматели, поставляющие товары, выполняющие работы или оказывающие услуги Компании.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.07.2014 (число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области качества (далее – Политика) является основополагающим документом, закрепляющим принципы, подходы и обязательства ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) в области качества.

1.1. Цели Политики

Настоящая политика в области качества (далее — Политика) ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия», (далее - Компания) определяет принципы деятельности, закрепляет цели и обязательства Компании в области качества и устанавливает основные требования к развитию и функционированию системы управления качеством, а также к распределению функций и ответственности участников Компании в области качества.

1.2. Область действия Политики

Политика устанавливает единые принципы деятельности в области качества и безопасности продукции для всех подразделений Компании, независимо от их местонахождения, а также подконтрольных и связанных организаций и деловых партнеров.

1.3. Пересмотр документа

Политика подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию, в том числе при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов, но не реже чем 1 раз в 5 лет.

1.4. Связанные документы

Политика разработана с учетом требований применимого национального законодательства, а также международных стандартов и лучших мировых практик в области качества. Перечень документов и инициатив приведен в Приложении к настоящей Политике.

2. ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Компания ставит перед собой следующие цели в области качества:

- обеспечивать стабильно высокое качество предоставляемых услуг;
- совершенствовать и повышать результативность системы менеджмента качества на всех объектах, принадлежащих Компании;
- повышать конкурентоспособность продукции на рынке;
- совершенствовать технологии управления производственно-технологическими циклами, повышать уровень профессионализма и вовлеченности работников для улучшения качества;

- выявлять, оценивать и активно устранять риски, связанные с качеством и безопасностью услуг.

3. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

В своей деятельности Компания руководствуется следующими принципами:

1. Ориентация на потребителей. Компания на постоянной основе проводит анализ текущих и будущих потребностей основных категорий потребителей путем стандартизации требований потребителей, мониторинга их удовлетворенности и строго соблюдения установленных требований.

2. Лидерство. Руководство Компании на всех уровнях организации обеспечивает единство целей и направлений развития и создает условия, в которых люди оказываются вовлеченными в достижение целей организации в области качества.

3. Вовлечение работников. Постоянное развитие навыков, компетенций и мотивации персонала в вопросах качества оказания услуг, а также вовлеченности всего персонала в работу по обеспечению качества с четко определенными ответственностями и полномочиями.

4. Процессный подход. Для обеспечения требуемого уровня качества услуг деятельность Компании управляется через систему взаимосвязанных процессов. Понимание взаимосвязанных процессов как системы и управление ими повышает результативность и эффективность деятельности Компании и обеспечивает успешное достижение стратегических целей. Управление процессами осуществляют владельцы процессов. Роли, полномочия и ответственность которых закреплена во внутренних локальных документах Компании.

5. Улучшение. Компания следует принципам постоянного совершенствования и внедряет инновации и технические решения, изучает новые возможности, способствующие повышению качества и созданию ценности для заинтересованных сторон.

6. Принятие решений, основанных на свидетельствах. Принятие решений руководством Компании основывается на:

- ✓ проверенных аналитических данных;
- ✓ информации о рисках, их влиянии на цели Компании и об эффективности мероприятий по управлению рисками;
- ✓ анализе и соблюдении баланса между возможностями для Компании и рисками, связанными с реализацией данных возможностей.

7. Менеджмент взаимоотношений. Компания активно взаимодействует с поставщиками, развивает долгосрочные отношения с надежными партнерами, которые разделяют культуру Компании в области качества и постоянных улучшений.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Для достижения поставленных целей в области качества, Компания берет на себя следующие обязательства:

- создать благоприятную среду, способствующую вовлечению каждого сотрудника Компании в процесс постоянного улучшения качества услуг;
- непрерывно улучшать систему менеджмента качества и безопасности услуг по итогам внутренних и внешних аудитов, корректирующих и предупреждающих действий;
- применять в системе менеджмента качества новые лучшие международные и локальные практики и стандарты по обеспечению качества и безопасности услуг;
- поддерживать в рабочем состоянии схемы обмена информацией с внешними организациями, конечным потребителем и внутренними подразделениями Компании для обеспечения безопасности продукции и качества услуг;
- внедрять современное оборудование и технологий для улучшения качества услуг;
- обеспечить результативность мероприятий в целях улучшения качества продукции, направленных на предотвращение нежелательного влияния рисков, а также учета будущих потребностей и ожиданий потребителей;
- повышать компетенции работников посредством целенаправленной подготовки, обучения и наставничества в вопросах качества услуг.

5. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Для реализации целей и принципов в области качества Компания стремится создать эффективную систему управления, которая включает планирование, реализацию мероприятий, мониторинг, оценку эффективности и отчетность.

Система управления Компании:

- устанавливает стратегические цели и задачи в области качества, определяет мероприятия по их достижению с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность Компании;

- устанавливает единые требования в области качества для работников Компании, а также для работников подрядных организаций при проведении ими работ на объектах Компании и/или в интересах Компании;
- обеспечивает достоверность и доступность информации для всех работников Компании и внешних сторон в рамках системы управления документацией Компании в области качества;
- организует внедрение лучших международных практик, инициатив и новейших технологий, систем и процессов для повышения качества продукции/услуг и процессов;
- обязывает руководствоваться при планировании и осуществлении деятельности применимыми нормами национального законодательства, требованиями Компании в области качества;
- обеспечивает распределение прав и обязанностей, ролей в области качества среди работников Компании и подрядных организаций, а также понимание каждым работником Компании и подрядных организаций своей роли в системе управления качеством Компании;
- обеспечивает эффективное взаимодействие с правительственными органами, органами власти, научными организациями, общественностью и другими заинтересованными сторонами.

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за деятельность в области качества.

6. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

Компания признает важность осуществления мониторинга и оценки эффективности для непрерывного совершенствования подходов и процессов в области качества. Компания также оценивает эффективность реализованных мероприятий в области качества и учитывает результаты в следующем цикле планирования.

Компания проводит анализ результатов деятельности и внедряет систему которая:

- устанавливает требования по своевременному и достоверному информированию руководителей всеми работниками Компании и подрядных организаций обо всех происшествиях и нарушениях в области качества;
- устанавливает порядок расследования всех происшествий в области качества для определения системных причин и превентивных мероприятий в целях предотвращения подобных происшествий в будущем;

- организует доведение информации, извлеченной из происшествий, до всех работников Компании и подрядных организаций, осуществляющих деятельность на объектах Компании;
- осуществляет мониторинг результатов деятельности в области качества и реализацию мер по внесению изменений в систему управления качеством Компании с учетом лучших мировых практик.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.1. Документы, принятые на региональном и национальном уровне

- Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»;
- Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
- Федеральный закон от 29.06.2015 № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 15.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»;
- Федеральный закон от 30.12.2008 № 313-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с обеспечением возможности замены обязательной сертификации декларированием соответствия»;
- Постановление Правительства РФ от 23.12.2021 № 2425 «Об утверждении единого перечня продукции, подлежащей обязательной сертификации, и единого перечня продукции, подлежащей декларированию соответствия, внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2467 и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»;
- ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества»;

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Качество - степень соответствия совокупности присущих характеристик объекта требованиям.

Управление качеством — это деятельность по управлению всеми этапами жизненного цикла продукции, а также взаимодействием с внешней средой. Управление качеством продукции (услуги) – это целенаправленный процесс воздействия на объекты управления, осуществляемый при создании и использовании продукции (услуги), в целях установления, обеспечения и поддержания необходимого ее уровня качества, удовлетворяющего требованиям потребителей и общества в целом.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.07.2024

(число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Юрга
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области охраны труда (далее – Политика) является основополагающим документом, закрепляющим принципы, подходы и обязательства ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) в области охраны труда.

1.5. Цели Политики

Настоящая Политика определяет принципы деятельности, закрепляет цели и обязательства Компании в области охраны труда, а также повышает прозрачность деятельности Компании по данному направлению.

1.6. Область действия Политики

Политика обязательна к соблюдению всеми сотрудниками Компании при планировании и осуществлении своей деятельности. Политика устанавливает единые принципы деятельности в области охраны труда для всех подразделений Компании, независимо от их местонахождения, а также деловых партнеров.

Внутренние документы Компании не должны противоречить настоящей Политике.

1.7. Пересмотр документа

Политика подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию, в том числе при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов, но не реже, чем 1 раз в 5 лет.

1.8. Связанные документы

Политика разработана с учетом требований применимого национального законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а также международных стандартов и лучших мировых практик в области охраны труда. Перечень документов и инициатив приведен в Приложении к настоящей Политике.

2. ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Компания ставит перед собой следующие цели в области охраны труда (далее ОТ):

- создание безопасных условий труда для всех работников и подрядчиков;
- предотвращение травм и ущерба здоровью работников;
- повышение уровня безопасности труда за счёт обеспечения безотказной работы оборудования, а также внедрения нового оборудования и технологических процессов;
- соблюдение мер по предупреждению инцидентов, аварий и пожаров на объектах Компании, а также выполнение мероприятий по ликвидации последствий этих событий;

3. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Основополагающими принципами Компании в области охраны труда являются:

- соблюдение требований национального законодательства в области охраны труда;
- приоритетность жизни и здоровья сотрудников по отношению к результату производственной деятельности;
- непрерывное развитие культуры безопасного проведения работ, соблюдения требований охраны труда и поощрение безопасного поведения работников;
- вовлечение персонала всех уровней в совершенствование системы управления охраной труда;
- развитие и повышение компетенций сотрудников в области охраны труда;
- приоритетность предупреждающих мер перед мерами, направленными на локализацию и ликвидацию последствий аварий и происшествий;
- внедрение и поддержание системы оценки и управления рисками в области охраны труда;
- обеспечение внедрения научных разработок и технологий в области охраны труда;
- открытость значимой информации о деятельности в области охраны труда.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Для достижения поставленных целей в области охраны труда, Компания берет на себя следующие обязательства:

- осуществлять деятельность в соответствии с требованиями законодательства РФ, применимыми международными соглашениями и стандартами в области охраны труда;
- обеспечивать работникам и подрядчикам безопасные условия труда, соответствующие установленным требованиям охраны труда;
- обеспечивать рабочие места новейшим высокотехнологичным оборудованием, внедрять научные разработки, технологии и методы в области охраны труда;
- проводить обучение, подготовку и повышение уровня квалификации работников Компании в области охраны труда;
- принимать меры по предотвращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности, возникновения пожаров;
- обеспечивать эффективное функционирование и постоянное развитие системы управления охраной труда;
- обеспечивать управление рисками в области охраны труда и;

- требовать от контрагентов соблюдения норм законодательства в области охраны труда;
- соблюдать права работников на труд, защищенный от угроз жизни и здоровью, в том числе путем предоставления права на самоотстранение работника от выполнения любой работы, представляющей угрозу жизни и здоровью;
- предусматривать необходимые организационные, финансовые, человеческие и материально-технические ресурсы для реализации Политики;
- нести равную ответственность за создание условий труда, угрожающих жизни и здоровью собственных работников, работников подрядчиков и третьих лиц.

5. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Для реализации целей и принципов в области охраны труда Компания стремится создать эффективную систему управления, которая включает планирование, реализацию мероприятий, мониторинг, оценку эффективности и отчетность.

Система управления Компании:

- устанавливает стратегические цели и задачи в области ОТ, определяет мероприятия по их достижению с учетом внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность Компании;
- устанавливает единые требования в области ОТ для работников Компании, а также для работников подрядных организаций при проведении ими работ на объектах Компании и/или в интересах Компании;
- обеспечивает достоверность и доступность информации для всех работников Компании и внешних сторон в рамках системы управления документацией Компании в области ОТ;
- организывает внедрение лучших международных практик, инициатив и новейших технологий, систем и процессов в целях предотвращения производственного травматизма, ухудшения здоровья работников, профессиональных заболеваний, аварий, пожаров;
- обязывает руководствоваться при планировании и осуществлении деятельности применимыми нормами национального законодательства и требованиями Компании в области ОТ;
- обеспечивает распределение прав и обязанностей, ролей в области ОТ среди работников Компании и подрядных организаций, а также понимание каждым

работником Компании и подрядных организаций своей роли в системе управления ОТ Компании;

- обеспечивает эффективное взаимодействие с правительственными органами, органами власти, научными организациями, общественностью и другими заинтересованными сторонами.

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за деятельность в области охраны труда.

Компания поощряет использование контрагентами принципов охраны труда, закрепленных в настоящей Политике. Компания также стремится просвещать и обучать сотрудников, клиентов и контрагентов принципам в охраны труда, информировать заинтересованных сторон и осуществлять взаимодействие с ними для улучшения прозрачности и учета интересов всех заинтересованных сторон.

6. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

Компания признает важность осуществления мониторинга и оценки эффективности для непрерывного совершенствования подходов и процессов в области охраны труда. Компания также оценивает эффективность реализованных мероприятий в области у охраны труда и учитывает результаты в следующем цикле планирования.

Компания проводит анализ результатов деятельности и внедряет систему которая:

- устанавливает требования по своевременному и достоверному информированию руководителей всеми работниками Компании и подрядных организаций обо всех происшествиях и нарушениях в области ОТ;
- устанавливает порядок расследования всех происшествий в области ОТ для определения системных причин и превентивных мероприятий в целях предотвращения подобных происшествий в будущем;
- организывает доведение информации, извлеченной из происшествий, до всех работников Компании и подрядных организаций, осуществляющих деятельность на объектах Компании;
- осуществляет мониторинг результатов деятельности в области ОТ и реализацию мер по внесению изменений в систему управления ОТ Компании с учетом лучших мировых практик.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.1. Документы, принятые на региональном и национальном уровне

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;
- Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические,

организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда Компании и процедуры по достижению этих целей.

Опасный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Производственный травматизм – совокупность травм (увечий или иных повреждений здоровья), полученных работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя за определённый период времени, при исполнении ими обязанностей по трудовому договору либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшие за собой необходимость его перевода на другую работу, временную (более рабочей смены) или стойкую утрату им трудоспособности, либо его смерть.

Происшествие – любое незапланированное событие, состоящее из воздействия опасного фактора, которое привело или могло привести к причинению ущерба людским, природным и материальным ресурсам.

Риск в области охраны труда (Риск ОТ) – мера опасности, характеризующаяся вероятностью возникновения опасного события и тяжестью его последствий.

ОТ– охрана труда.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.01.2024 (число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Югра
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) существует на рынке с 2008 года и занимается: Строительство жилых и нежилых зданий; Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления. Компания привержена принципам экологически ответственного ведения бизнеса во всех регионах своего присутствия.

Политика в области охраны окружающей среды ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Политика) является официальным публичным документом, закрепляющим принципы, ключевые направления, обязательства и систему управления в области природоохранной деятельности Компании.

Политика в области охраны окружающей среды служит основой для установления корпоративных целей в области охраны окружающей среды, подлежит учету при разработке стратегии развития Компании.

2. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

2.1. Область действия и целевая аудитория Политики

Политика обязательна к соблюдению всеми сотрудниками Компании при планировании и осуществлении своей деятельности. Политика устанавливает единые принципы деятельности в области охраны окружающей природной среды для всех подразделений Компании, независимо от их местонахождения и деловых партнеров.

2.2. Пересмотр документа

Политика подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию, в том числе при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов.

2.3. Связанные документы

Политика разработана в соответствии со стратегией Российской Федерации в области экологической безопасности и рационального использования природных ресурсов, экологической доктриной и с учетом международных документов и инициатив в области охраны окружающей среды, детально указанных в Приложении к документу.

3. ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В своей деятельности Компания руководствуется следующими принципами:

- **Принцип соблюдения применимых норм и требований.** Соответствие нормам применимого природоохранного законодательства РФ.

- **Принцип соблюдения прав человека.** Соблюдение прав человека на благоприятную окружающую среду.

- **Принцип прозрачности.** Обеспечение прозрачности информации о воздействии Компании на окружающую среду для соблюдения права на получение достоверной информации о состоянии окружающей среды.

- **Принцип инклюзивности.** Вовлечение заинтересованных сторон в рамках работы системы экологического менеджмента для участия граждан в принятии решений, касающихся их прав на благоприятную окружающую среду.

- **Презумпция экологической опасности.** Планирование и ведение деятельности с учетом экологических рисков и воздействий на окружающую среду, выполнение мер по предотвращению экологического вреда. Учет природных и социально-экономических особенностей территорий при планировании и осуществлении хозяйственной и иной деятельности.

- **Принцип следования иерархии методов снижения воздействия.** Приоритет сохранения естественных экологических систем, природных ландшафтов и природных комплексов. Для снижения воздействия наибольший приоритет отдается предотвращению воздействия, наименьший – компенсации нанесенного вреда.

- **Принцип предосторожности.** Реализация мер по предотвращению и митигации потенциального негативного воздействия даже в случаях, если не имеется достаточных научных обоснований или доказательств, однако существует разумное ожидание значительного или непоправимого ущерба окружающей среде, здоровью и безопасности людей.

Данные принципы служат основой для создания и развития системы управления экологическими аспектами Компании.

4. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Компания ведет природоохранную деятельность по следующим ключевым направлениям:

- Охрана атмосферного воздуха;
- Изменение климата и выбросы парниковых газов;
- Энергоэффективность;
- Рациональное использование и охрана земельных ресурсов;
- Обращение с опасными материалами;

- Обращение с отходами производства и потребления;
- Сохранение экосистем и биоразнообразия.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Для реализации целей и принципов в области охраны окружающей среды Компания принимает на себя следующие обязательства *(выбрать, дополнить при необходимости)*:

- осуществлять деятельность в соответствии с требованиями природоохранного законодательства РФ;
- рационально использовать природные ресурсы;
- регулярно проводить определение и оценку экологических рисков и воздействий, разрабатывать меры по управлению существенными экологическими рисками;
- снижать негативное воздействие на компоненты окружающей природной среды;
- обеспечивать постоянный контроль и мониторинг за воздействием на окружающую природную среду;
- проводить оценку эффективности системы управления в области ООС и совершенствовать ее;
- ежегодно устанавливать измеримые цели в области ООС и оценивать прогресс по их достижению;
- повышать компетенции сотрудников в области ООС;
- осуществлять регулярное взаимодействие с заинтересованными сторонами в целях обеспечения доступа к экологической информации и учета мнения всех заинтересованных сторон при принятии решений.
- внедрять наилучшие доступные технологии для минимизации воздействия на окружающую среду, включая использование ресурсо- и энергоэффективных технологий;
- мотивировать деловых партнеров, поставщиков и подрядчиков следовать экологическим принципам и брать на себя аналогичные обязательства;

Обязательства Компании, выраженные в настоящей Политике, распространяются на Компанию, подрядные организации и включаются в систему деловых отношений Компании с партнерами.

6. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Для обеспечения учета принципов экологически ответственного ведения бизнеса компания стремится создать эффективную систему управления экологическими аспектами (систему экологического менеджмента – СЭМ), которая включает следующие элементы:

- Планирование (прогноз) – выявление экологических аспектов, оценка возможных воздействий и рисков, связанных с деятельностью Компании;
- Реализация – выполнение мероприятий по снижению воздействий; развитие компетенций и распределение ответственности для внедрения и координации СЭМ;
- Контроль – мониторинг и оценка деятельности и эффективности мер по снижению воздействий, выполнение корректирующих мероприятий;
- Анализ – оценка эффективности, периодическая отчетность, непрерывное усовершенствование, пересмотр и актуализация системы.

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за вопросы в области охраны окружающей среды на всех организационных уровнях.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.2. Документы, принятые на региональном и национальном уровне

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 №7-ФЗ;
- Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 №52-ФЗ;
- Федеральный закон «Об отходах производства и потребления» от 24.06.1998 №89-ФЗ;

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заинтересованные стороны – физические и (или) юридические лица, группы лиц, органы государственной власти и общественные организации, средства массовой информации, которые могут влиять на деятельность Компании или испытывать на себе влияние ее деятельности, производимой продукции или оказываемых услуг и связанных с этим действий.

Охрана окружающей среды (ООС) – деятельность, направленная на сохранение и восстановление природной среды, рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов, предотвращение негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду и ликвидацию ее последствий.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.07.2016

(число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Югра

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области прав человека (далее – Политика) ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) является публичным документом, который закрепляет подходы в сфере обеспечения защиты прав человека. В Политике закреплены основополагающие права и свободы человека, которые обязуется уважать Компания, подход Компании к защите прав человека, обязанности работников по соблюдению положений Политики.

Политика направлена на содействие в реализации миссии и достижении стратегических целей Компании при строгом соблюдении требований законодательства, высоких стандартов в области прав человека.

Для реализации основных принципов защиты прав человека, установленных настоящей Политикой, в Компании разрабатываются внутренние нормативные и распорядительные документы, регламентирующие деятельность по основным направлениям защиты прав человека и не противоречащие настоящей Политике.

Компания существует на рынке с 2008, основным видом деятельности является строительство жилых и нежилых зданий. Компания привержена принципам экологически и социально ответственного ведения бизнеса во всех регионах своего присутствия.

1.1. Цели Политики

- Определение и закрепление основных принципов и обязательств Компании в области соблюдения и защиты прав человека;
- Формирование единого подхода Компании к обеспечению защиты и развитию прав и свобод всех людей, так или иначе связанных с деятельностью Компании;
- Распространение ответственного подхода к защите прав и свобод человека на корпоративном уровне с учетом специфики деятельности бизнеса.

1.2. Область действия Политики

Настоящая Политика распространяется на Компанию, деловых партнеров и поставщиков.

1.3. Пересмотр Политики

Настоящая Политика может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений, а также при обновлении стратегических документов.

2. ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ

2.1. Права, связанные с трудовыми отношениями

Компания гарантирует право работников на благоприятные и справедливые условия труда. Всем работникам обеспечивается вознаграждение, которое находится на уровне не ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда в регионе присутствия.

Компания исключает использование детского и принудительного труда, любые формы насилия и унижения человеческого достоинства.

В Компании исключаются любые формы дискриминации по отношению к работникам, претендентам на работу и иным заинтересованным сторонам по признакам пола, возраста, расы, национальности, религии, инвалидности, происхождения, политических убеждений, принадлежности к общественным организациям и иным признакам с учетом норм международного права и законодательства Российской Федерации.

В Компании обеспечиваются равные возможности при приеме на работу, предоставлении доступа к обучению, определении оплаты труда, карьерном продвижении, увольнении, выходе на пенсию и в иных трудовых отношениях. Принятие решений в рамках рабочих взаимоотношений основывается на профессиональных качествах, навыках и знаниях работников.

Компания стремится создавать для людей с ограниченными возможностями здоровья комфортные и равные условия на рабочем месте, а также предоставлять информацию о дополнительно обеспечиваемых для них условиях труда.

2.2. Права местных сообществ и коренных народов

- Компания гарантирует, что ее деятельность не приведет к нарушению прав человека в отношении местного населения;
- Компания выражает свою приверженность содействию развитию местного населения, реализовывает инициативы по развитию местных сообществ;
- Компания уважает право всех заинтересованных лиц на получение информации о своей деятельности и гарантирует ведение открытого и прямого диалога с местными сообществами.

2.3. Экономические, социальные и культурные права

- Компания признает и уважает право каждого на получение определенных мер экономической свободы, в реализации своих способностей и своего имущества для любой

не запрещенной законом экономически целесообразной и общественно полезной деятельности;

- Компания признает и уважает права на возможность реализовывать нормы социального права, обладать соответствующим социальным статусом и претендовать на удовлетворение своих нужд, необходимых для нормального существования и развития, посредством законных методов и средств;
- Компания способствует получению образования работниками и реализации своих культурных потребностей и прав на участие в культурной жизни, пользованию учреждениями культуры и доступу к культурным ценностям.

3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Для реализации принципов, закрепленных в Политике, в Компании действует система управления, которая включает следующие элементы:

- Оценка прав человека.
- Механизм подачи жалоб и обращений, с помощью которого сотрудники или любая другая заинтересованная сторона могут сообщить в том числе о нарушении прав человека.
- Обучение сотрудников принципам, закрепленным в настоящей Политике, и подходам к их реализации в рамках повседневной деятельности сотрудников.
- Информирование работников о положениях Политики и об обязанностях по соблюдению ее положений, закрепленных за каждым работником.

4. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

Компания осуществляет мониторинг эффективности мер, принятых в ответ на возникшие и потенциальные нарушения прав человека применительно к заинтересованным сторонам, на которые оказывает воздействие деятельность или продукция Компании.

5. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИИ ПОЛИТИКИ

Каждый сотрудник Компании или представитель любой группы заинтересованных сторон, обладающий информацией об известных или подозреваемых нарушениях положений настоящей Политики, может проинформировать об этом соответствующие органы Компании с помощью одного из механизмов обратной связи:

Телефон: 8(38451) 4-18-09;

Электронная почта: remstroy.yrga@mail.ru;

Компания обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Дискриминация – несправедливое, предвзятое отношение к человеку, ограничение в правах на основании определенного социокультурного признака.

Заинтересованные стороны – физические и (или) юридические лица, группы лиц, органы государственной власти и общественные организации, средства массовой информации, которые могут испытывать на себе влияние деятельности, производимой продукцией или оказываемых услуг и связанных с этим действий Компании.

Принудительный труд – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания, для выполнения которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно.

Социокультурные признаки – признаки различия людей, такие как пол, возраст, расовая и этническая принадлежность, язык, религия, убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, образование, семейное положение, беременность и материнство/отцовство, национальное и социальное происхождение, социальный и должностной статус, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам или иные уникальные различия.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Компания соблюдает законодательство Российской Федерации, а также общепризнанные нормы и принципы международного права, включая, но не ограничиваясь следующими документами:

- Международный билль о правах человека;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Принципы Глобального договора ООН;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека, разработанные Инициативой добровольных принципов.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.08.2024

(число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Юрга
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) существует на рынке с 2008 года и занимается Строительство жилых и нежилых зданий; Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления. Компания ценит уникальность каждого человека, разнообразие точек зрения, опыта и знаний.

Политика в области равных возможностей ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Политика) является официальным публичным документом, закрепляющим принципы, цели, обязательства и систему управления в области обеспечения равных возможностей в Компании.

Политика в области равных возможностей служит основой для установления корпоративных целей в области деловой этики и многообразия, подлежит учету при разработке стратегии развития Компании.

1.1. Цель Политики

Политика содержит положения, отражающие подход Компании к соблюдению равных возможностей и инклюзии при осуществлении своей деятельности.

Основным фактором успеха Компании являются сотрудники, поэтому Компания выстраивает взаимоотношения со своими сотрудниками на принципах взаимного уважения и долгосрочного сотрудничества. В процессе выстраивания таких взаимоотношений учитываются все особенности своих сотрудников, поэтому тема разнообразия, равных возможностей и создания инклюзивной среды являются крайне важной в деятельности Компании.

1.2. Область действия и целевая аудитория Политики

Политика обязательна к соблюдению всеми сотрудниками Компании при планировании и осуществлении своей деятельности. Политика устанавливает единые принципы деятельности в области равных возможностей для всех подразделений Компании, независимо от их местонахождения. Компания поддерживает приверженность подконтрольных и связанных организаций, деловых партнеров и поставщиков Политике в области равных возможностей.

1.3. Пересмотр документа

Политика подлежит регулярному пересмотру и совершенствованию при изменении условий деятельности Компании и обновлении стратегических документов.

1.4. Связанные документы

Политика разработана в соответствии с внешними и внутренними документами и инициативами, указанными в Приложении к Политике.

2. ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Обеспечение равенства, разнообразия и инклюзивности внутри Компании и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами непосредственно влияет на эффективность и конкурентоспособность современной компании. Осознавая это, Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, руководствуясь следующими принципами:

- **Принцип нетерпимости к дискриминации.** Компания не допускает любых форм дискриминации и пренебрежительного отношения сотрудников друг к другу, а также не допускает посягательств на человеческое достоинство и любых форм домогательств (физического или морального).

- **Принцип обеспечения достойных условий труда.** Компания стремится создавать достойную рабочую среду, свободную от притеснений, унижений и домогательств, согласно ключевым международным руководствам.

- Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, сексуальной ориентации, наличия инвалидности, политических или иных убеждений, имущественного положения, внешности и других отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

- Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств: моральных, физических или сексуальных.

- Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от отличительных характеристик. Компания проводит ежегодный анализ уровня заработной платы сотрудников всех должностей с целью выявления гендерного разрыва и иных разрывов, основанных на отличительных признаках сотрудников и не имеющих отношения к их деловым качествам, в оплате труда, раскрывает информацию в нефинансовой отчетности и реализует инициативы по сокращению гендерных и иных разрывов, в случае наличия.

- Компания обеспечивает достойную заработную плату всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения на основе объективных факторов,

связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от личностных особенностей.

- Компания предоставляет всем сотрудникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства, а также дополнительные гарантии, компенсации и льготы, направленные на сохранение жизни и здоровья, а также развитие сотрудников.

- Компания создает и поддерживает безопасные условия труда для защиты жизни и здоровья сотрудников.

- **Принцип равных возможностей для карьерного роста.** Компания предоставляет равные возможности для настоящих и будущих сотрудников и членов органов управления, принимая все решения о найме, кадровых переводах и других организационных изменениях исключительно на основании знаний, опыта и навыков сотрудников и членов органов управления, а не их отличительных характеристик и убеждений.

- Компания придерживается прозрачной системы карьерного продвижения и установленного перечня необходимых деловых качеств для каждой из должностей, закреплённых в должностных инструкциях или иных внутренних локально-нормативных актах, для обеспечения справедливости при внутренних переходах и продвижении сотрудников Компании.

- Компания стремится обеспечить возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личностного роста сотрудников вне зависимости от отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников.

- Компания приветствует сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

- **Принцип поощрения многообразия.** Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая многообразие как сильную сторону и преимущество Компании.

- Компания поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

- Компания стремится обеспечивать каждому сотруднику право на получение и предоставление регулярной обратной связи, в том числе путём прохождения опросов о благополучии сотрудников и личных встреч с руководителями.

- **Принцип взаимного уважения.** Компания создаёт и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, клиентов, контрагентов и иных заинтересованных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

- Компания одинаково уважительно относится к сотрудникам, работающим полный и неполный рабочий день, вне зависимости от режима работы, а также взявшим отпуск по уходу за ребенком.

- Компания уважает потребности своих сотрудников и потребителей с инвалидностью и стремится к созданию безбарьерной среды и обеспечению доступности магазинов и офисов Компании.

Компания распространяет принципы в отношении взаимного уважения на своих контрагентов и поставщиков.

3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Для реализации принципов, закреплённых в Политике, предусмотрена система управления, которая включает следующие элементы:

- Обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и обучение сотрудников принципам, закреплённым в настоящей Политике, и подходам к их реализации в рамках повседневной деятельности сотрудников.

- Включение в договоры с контрагентами (клиентами, поставщиками и подрядчиками) положений, отражающих принципы в соответствии с настоящей Политикой.

- Закрепление ответственности за управление аспектами, связанными с обеспечением равных возможностей и уважения прав человека, недопущением дискриминации.

- Регулярный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закреплённым в настоящей Политике.

- Коммуникации для сообщений о нарушении положений Политики со стороны сотрудников, контрагентов и других заинтересованных сторон.

- Расследования и меры реагирования в случае подтверждения нарушений положений Политики для устранения последствий и предотвращения аналогичных нарушений в будущем.

4. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИИ ПОЛИТИКИ

Сообщения о нарушении положений Политики принимаются по следующим каналам Горячей линии:

- телефон: 8(38451) 4-18-09;
- электронная почта: remstroy.yrga@mail.ru.

По каждому обращению Компанией проводится объективная проверка, которая гарантирует обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о сотруднике, обратившемся с сообщением о нарушении.

Компания принимает меры по устранению и предотвращению нарушений касательно настоящей Политики в соответствии с процедурами, утвержденными в Компании.

1. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1.1. Документы, принятые на региональном и национальном уровне:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.2. Международные документы:

- Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ);
 - Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948);
 - Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998);
 - GRI Standards: стандарты, применимые в рамках темы разных возможностей.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Дискриминация – несправедливое, предвзятое отношение к человеку, ограничение в правах на основании определенного социокультурного признака.

Заинтересованные стороны – физические и (или) юридические лица, группы лиц, органы государственной власти и общественные организации, средства массовой информации, которые могут влиять на деятельность Компании или испытывать на себе влияние ее деятельности, производимой продукции или оказываемых услуг и связанных с этим действий.

Инклюзивность – принцип, который предполагает создание равных возможностей и условий для жизни людей, включая их профессиональную самореализацию, независимо от социокультурного аспекта.

Социокультурное многообразие – совокупность различий между людьми по социокультурным признакам.

Социокультурные признаки – признаки различия людей, такие как пол, возраст, расовая и этническая принадлежность, язык, религия, убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, образование, семейное положение, беременность и

материнство/отцовство, национальное и социальное происхождение, социальный и должностной статус, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам или иные уникальные различия.

Равенство – проявление уважения к людям вне зависимости от их социокультурных признаков) и предоставление всем людям равных прав и возможностей.

УТВЕРЖДЕНА

Директор П.В. Степура

ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»

01.04.2024

(число, месяц, год)



**ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ООО СЗ ИСК «СтройИндустрия»**

г. Югра
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области устойчивого развития (далее – Политика) ООО СЗ ИСК «Стройиндустрия» (далее – Компания) является публичным документом, который закрепляет подходы Компании к деятельности в области устойчивого развития и направлена на улучшение экономической, экологической и социальной результативности Компании путем внедрения принципов устойчивого развития в ежедневную деятельность Компании, сбалансированного использования природно-ресурсного потенциала, сохранения стабильности социальных и культурных систем для удовлетворения потребностей нынешних и будущих поколений.

Политика направлена на содействие в реализации миссии и достижении стратегических целей Компании при строгом соблюдении требований законодательства, высоких стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления.

Политика способствует упорядочиванию и унификации деятельности в области устойчивого развития во всех подразделениях Компании.

Для реализации основных принципов устойчивого развития, установленных настоящей Политикой, в Компании разрабатываются внутренние нормативные и распорядительные документы, регламентирующие деятельность по основным направлениям устойчивого развития и не противоречащие настоящей Политике.

Основным видом деятельности Компании является покупка и продажа собственного недвижимого имущества. Компания привержена принципам экологически ответственного ведения бизнеса во всех регионах своего присутствия.

1.1. Цели Политики

Стратегические цели настоящей Политики основаны на национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и целях ООН в области устойчивого развития (далее – ЦУР ООН). Наибольший вклад Компания может внести в достижение ЦУР ООН, которым соответствуют стратегические цели:

- ЦУР ООН 1: Ликвидация нищеты;
- ЦУР ООН 2: Ликвидация голода;
- ЦУР ООН 3: Хорошее здоровье и благополучие;
- ЦУР ООН 5: Гендерное равенство;
- ЦУР ООН 8: Достойная работа и экономический рост;
- ЦУР ООН 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура;
- ЦУР ООН 10: Уменьшение неравенства;

- ЦУР ООН 11: Устойчивые города и населенные пункты;
- ЦУР ООН 12: Ответственное потребление и производство;
- ЦУР ООН 15: Сохранение экосистем суши;
- ЦУР ООН 17: Партнерство в интересах устойчивого развития.

1.2. Область действия Политики

Политика обязательна к соблюдению всеми сотрудниками Компании при планировании и осуществлении своей деятельности в части, затрагивающей взаимодействие с заинтересованными сторонами, разработке внутренних нормативных документов, распространении информации и других видов коммуникации.

Внутренние документы Компании не должны противоречить настоящей Политике.

1.3. Пересмотр документа

Данные, представленные в Политике, актуальны на момент ее утверждения. Политика может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений, а также при обновлении стратегических документов.

2. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания определяет для себя следующие принципы деятельности в области устойчивого развития:

2.1. В области охраны окружающей среды:

Экологический менеджмент:

- Развитие системы экологического менеджмента;
- Реализация мероприятий по управлению экологическими и климатическими рисками;
- Применение экологических требований к поставщикам и подрядчикам;
- Внедрение наилучших доступных технологий.

Эффективное использование природных ресурсов:

- Экономия потребления воды;
- Сокращение потребления бумаги и других материалов;
- Внедрение энерго- и ресурсосберегающих технологий.

Ответственное управление отходами:

- Минимизация образования отходов;
- Внедрение системы раздельного сбора отходов;

- Передача отходов для их вторичного использования и утилизации лицензированным операторам;
- Сокращение использования одноразового пластика.

Борьба с изменением климата:

- Минимизация выбросов парниковых газов;
- Компенсация углеродного следа;
- Адаптация к изменению климата;
- Использование возобновляемых источников энергии.

Охрана природы:

- Участие Компании и ее сотрудников в экологических акциях;
- Защита биологического разнообразия и земельных ресурсов.

2.2. В социальной сфере:

Забота о сотрудниках и достойные условия труда:

- Обеспечение достойной и равной оплаты труда;
- Защита трудовых прав, соблюдение прав на коллективные переговоры и создание профсоюзов;
- Предоставление социальных льгот и материальной поддержки сотрудников в соответствии с подходами Компании;
- Содействие профессиональному и личностному росту работников;
- Создание возможностей для обучения сотрудников;
- Укрепление корпоративной культуры, создание норм корпоративной этики.

Охрана труда и здоровья

- Внедрение системы менеджмента охраны труда и производственной безопасности;
- Распространение требований в области охраны труда и производственной безопасности на поставщиков и подрядчиков;
- Предоставление медицинских услуг или программ дополнительного медицинского страхования;
- Предоставление страхования сотрудников от несчастных случаев.

Обеспечение промышленной безопасности:

- Обеспечение пожарной безопасности;
- Разработка планов реагирования в чрезвычайных ситуациях;
- Страхование ответственности на случай аварий или инцидентов.

Соблюдение прав человека, многообразие и инклюзия:

- Внедрение механизмов для обеспечения защиты прав человека;
- Создание инклюзивных условий, включение представителей разных возрастов, социальных групп в органах управления и среди сотрудников;
- Обеспечение гендерного равенства в органах управления и среди сотрудников.

Реализация социальных и благотворительных проектов:

- Участие в социальных и благотворительных проектах, направленных на поддержку уязвимых групп населения.

2.3. В области управления:

Корпоративное управление и структура владения:

- Поддержание высоких стандартов корпоративного управления;
- Обеспечение прозрачности структуры владения.

Информационная безопасность:

- Внедрение систем информационной безопасности для обеспечения конфиденциальности данных.

Противодействие коррупции и деловая этика:

- Внедрение механизмов для противодействия коррупции и распространению высоких стандартов деловой этики.

3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Для реализации целей и принципов в области устойчивого развития Компания стремится создать эффективную систему управления, которая включает планирование, реализацию мероприятий, мониторинг и оценку эффективности, отчетность. Компания поощряет следование контрагентами принципов устойчивого развития, закрепленных в настоящей Политике. Компания также стремится просвещать и обучать сотрудников, клиентов и контрагентов принципам в области устойчивого развития, информировать заинтересованных сторон и осуществлять взаимодействие с ними для улучшения прозрачности и учета интересов всех заинтересованных сторон.

4. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

Компания признает важность осуществления мониторинга и оценки эффективности для непрерывного совершенствования подходов и процессов в области устойчивого развития. Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру, с учетом происходящих изменений, а также при обновлении стратегических документов. Компания

также оценивает эффективность реализованных мероприятий в области устойчивого развития и учитывает результаты при планировании в следующем цикле планирования.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заинтересованные стороны – физические и (или) юридические лица, группы лиц, органы государственной власти и общественные организации, средства массовой информации, которые могут испытывать на себе влияние деятельности, производимой продукцией или оказываемых услуг и связанных с этим действий Компании.

Устойчивое развитие – развитие, удовлетворяющее потребностям настоящего времени, не ставя под угрозу возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности. Гармоничное развитие экологической, социальной и экономической сфер жизни.

2. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При разработке Политики учтены рекомендации и требования российского, и применимого зарубежного законодательства. Детальный перечень применимых внутренних и внешних документов указан в Приложении к документу.

а. Корпоративные документы:

Охрана труда, промышленная безопасность:

- Политика Компании в области охраны труда;
- Система управления охраной труда;
- Сертификат системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья ISO 45001:2018 «Охрана труда и техника безопасности»;

Охрана окружающей среды:

- Экологическая политика Компании;
- Политика в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности;

Персонал:

- Правила внутреннего трудового распорядка Компании;
- Антикоррупционная политика;
- Кадровая и социальная политика;
- Кодекс деловой этики;

Корпоративное управление:

- Политика внутреннего контроля;
- Политика управления рисками;
- Политика внутреннего аудита;
- Положение об информационной политике;
- Устав Компании;

Взаимодействие с заинтересованными сторонами:

- Закупочная политика.

в. Российские документы:

- Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указ Президента РФ от 04.11.2020 г. № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов»;

- Федеральный закон от 02.07.2021 г. № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»;

- Распоряжение Правительства РФ от 14.07.2021 г. № 1912-р «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития РФ»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.09.2021 г. № 1587 «Об утверждении критериев проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития российской федерации и требований к системе верификации проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития в Российской Федерации»;

- Постановление Правительства РФ от 08.07.2022 г. № 1224 «Об особенностях описания отдельных видов товаров, являющихся объектом закупки для обеспечения государственных и муниципальных нужд, при закупках которых предъявляются экологические требования».

с. Международные документы:

- 8-я Программа действий в области охраны окружающей среды до 2030 года;

- «Всеобщий охват услугами здравоохранения: совместные усилия по построению более здорового мира» — Политическая декларация заседания высокого уровня по вопросу о всеобщем охвате услугами здравоохранения. Принята резолюцией 74/2 Генеральной Ассамблеи ООН 10 октября 2019 года;

- «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» — итоговый документ саммита Организации Объединенных Наций по принятию повестки дня в области развития на период после 2015 года: Преобразование нашего мира. Принята резолюцией 70/1 Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 года;

- Римская декларация по вопросам питания — итоговый документ Второй Международной конференции по вопросам питания, Рим, 19-21 ноября 2014 года.