

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ООО «СЗ «ЮГ»



А.И. Кашин

«16

2025 г.

**КОМПЛЕКС
ESG ПОЛИТИК**

**ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ»**

2025 г.

Настоящие комплекс ESG политик разработан для ООО «СЗ «ЮГ» (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.

Миссия и цели Компании

Миссия Компании – Создание не просто здания, а пространства, где каждый квадратный метр наполнен комфортом, безопасностью и стилем, воплощение лучших традиций архитектуры и инновационных технологий. Инвестиция в будущее, которая подарит жителям новые горизонты – рабочие места. Использование экологически чистых решений для строительства, обеспечит удобство и безопасность наших клиентов, сохраняя природу для будущих поколений. Создание комплекса, который станет олицетворением гармонии и прогресса, соединяя в себе всё лучшее.

Политика Компании должна быть тесно связана со стратегическими целями. Для Компании рекомендуется разработать миссию в области устойчивого развития.

Для формирования миссии необходимо учесть следующие аспекты:

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

Чтобы не упускать то, что можно внедрить, перенимайте опыт ведущих корпораций,

анализируйте их отчёты. Посещайте деловые мероприятия, где обсуждают ESG-внедрение, корпоративное управление и другие важные вопросы. Адаптируйте под себя тенденции мирового рынка.

Для соответствия ESG принципам для Компании разработаны следующие формы политик по направлениям:

- Политика в области устойчивого развития.
Настоящая Политика публичная и размещена на официальном сайте Компании.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области устойчивого развития (далее – Политика) ООО «СЗ «ЮГ» (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 Деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика; строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения; строительство водных сооружений; строительство жилых и нежилых зданий; аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом; деятельность, связанная с инженерно-техническим проектированием, управлением проектами строительства, выполнением строительного контроля и авторского надзора; 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 8: Достойная работа и экономический рост;

- ЦУР ООН 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура;
- ЦУР ООН 11: Устойчивые города и населенные пункты;
- ЦУР ООН 12: Ответственное потребление и производство.

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;
- Применение экологических требований к поставщикам и подрядчикам.

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 отдельного сбора отходов;
- Передача отходов для их вторичного использования и утилизации лицензированным операторам;

- Сокращение использования одноразового пластика.

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;
- Распространение требований в области охраны труда 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.
- 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 заинтересованные стороны 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.

Политика содержит следующие документы:

- Политика в области прав человека (Приложение №1)
- Политика в области равных возможностей (Приложение №2)
- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности (Приложение №3)
- Политика в области охраны окружающей среды (Приложение №4)
- Политика по этике и противодействию коррупции (Приложение №5)
- Кодекс корпоративной этики (Приложение №6)

5. 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.

6. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При разработке Политики учтены рекомендации и требования российского и применимого зарубежного законодательства.

Корпоративные документы:

- Положение о конфиденциальной информации (коммерческой тайне);
- Положение о системе управления охраной труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Устав Компании;
- Правила поведения работников.

Документы РФ:

- 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».

Международные документы:

- «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 25.09.2015 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Настоящая Политика определяет позицию ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (далее — Компания) в отношении соблюдения прав человека.

1. Общие положения

1.1. Политика в области прав человека (далее – Политика) декларирует приверженность Компании к соблюдению прав человека и нетерпимости ко всем видам дискриминации, раскрывает основные принципы и инструменты защиты прав человека, а также гарантии того, что эти права соблюдаются во всех сферах деятельности Компании.

1.2. Компания принимает меры по предотвращению и устранению нарушений прав человека, в случае выявления таковых.

2. Термины. Определения. Сокращения

Принудительный труд – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания и для выполнения которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно (Статья 2.1 Конвенции МОТ №29).

Дискриминация – какое-либо различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (Статья 1.1 Конвенции МОТ №111).

3. Область применения

3.1. Настоящая Политика распространяется на все виды деятельности Компании.

4. Принципы

4.1. Компания в своей деятельности обязуется соблюдать законодательство Российской Федерации, а также общепризнанные права человека. В частности, обязуется придерживаться следующих принципов:

- справедливое отношение ко всем работникам и к заинтересованным сторонам, основанное на уважении их достоинства без какой-либо дискриминации;
- соблюдение права работников на свободу собраний и объединений, свободу мнения и выражения;
- запрет принудительного и детского труда;
- обеспечение достойных условий труда и его компенсации, достаточной для удовлетворения основных потребностей работников;

- обеспечение безопасной и здоровой производственной среды на рабочих местах для всех своих работников;
- недопущение насилия на рабочем месте;
- соблюдение действующего законодательства в области охраны окружающей среды, труда и промышленной безопасности;
- отказ от действий, которые носят характер или могут быть восприняты как сексуальные домогательства.

5. Инструменты

5.1. Компания стремится избежать любых нарушений в области прав человека посредством эффективного управления и процедур проверки правомерности принимаемых решений при осуществлении деятельности.

5.2. Компания определила ряд основных обязательств:

- Поддерживание постоянного диалога с заинтересованными сторонами и учет их мнения в отношении защиты прав человека, а также предложений по совершенствованию положений данной Политики.
- Анализ основных рисков, касающихся соблюдения прав человека.
- Обучение работников принципам соблюдения прав человека.
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами в процессе оценки и устранения нарушений.
- Регулярный контроль с целью предотвращения возможных нарушений прав человека.
- Сотрудничество с государственными и правоохранительными органами по вопросам соблюдения прав человека.
- Внедрение и реализация программ, направленных на создание безопасных и благоприятных условий труда.
- Регулярная актуализация настоящей Политики в соответствии с российскими и международными стандартами по защите прав человека.

6. Заключительные положения

Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру для обеспечения соблюдения международных стандартов в области защиты прав человека, а также соответствующих норм российского и международного права, включая следующие документы:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993);
- Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948);
- Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН);
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН);
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Принята в г. Женева 18.06.1998);
- Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов;
- Глобальный договор ООН.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

1. Общие положения

1.1. ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (далее – Компания) образовано 25.03.2025 г. и ведет деятельность по следующим направлениям: Деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика; строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения; строительство водных сооружений; строительство жилых и нежилых зданий; аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом; деятельность, связанная с инженерно-техническим проектированием, управлением проектами строительства, выполнением строительного контроля и авторского надзора; покупка и продажа собственного недвижимого имущества.

1.2. Компания признает безусловное право каждого человека на уважительное отношение, достойные условия труда, равные возможности и развитие, и реализацию своего потенциала. Компания ценит уникальность каждого человека, разнообразие точек зрения, опыта и знаний.

1.3. Политика в области равных возможностей Компании (далее – Политика) является официальным публичным документом, закрепляющим принципы, цели, обязательства и систему управления в области обеспечения равных возможностей в Компании.

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

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.

Пересмотр документа

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

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.

3. Цель

Цель Компании – обеспечить уважение прав и равные возможности, не допустить проявлений дискриминации для всех сотрудников и заинтересованных сторон.

4. Принципы

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 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 личного 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.

5. Система управления

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;

– функционирование «Горячей линии» – открытого круглосуточного канала 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.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1. Общие положения

Политика в области охраны труда и промышленной безопасности (далее – Политика в области ОТиПБ) ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (далее – Компания) является публичным документом, который закрепляет подходы Компании к деятельности в области охраны труда и промышленной безопасности и направлен на обеспечение системного скоординированного подхода к интеграции аспектов охраны труда и промышленной безопасности.

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.

Внутренние документы Компании не должны противоречить настоящей Политике.

2. Связанные документы

Политика разработана в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон Российской Федерации от 10.01.2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.06.2013 г. № 536 «Об утверждении требований к документационному обеспечению систем управления промышленной безопасностью»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3. Термины и определения

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 (Трудовой кодекс Российской Федерации).

Промышленная безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий (Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»).

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

Авария – разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ (Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»).

Вредный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающих при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью – часть системы управления Компании, используемая для разработки и реализации Политики и целей Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, а также управления рисками в данной области.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме, острому отравлению или другому внезапному резкому ухудшению здоровья или смерти.

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, случившееся в рабочей среде Компании, которое привело или могло привести к несчастному случаю на производстве, пожару, взрыву, аварии, дорожно-транспортному происшествию, негативному влиянию на окружающую среду, ущербу Компании или любому подобному событию.

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

ОТиПБ – охрана труда и промышленная безопасность.

4. Цель

Цель Компании в области ОТиПБ – обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, защита жизни и здоровья сотрудников и населения, чье здоровье и безопасность может подвергнуться воздействию Компании, на всех этапах производственной деятельности.

5. Принципы деятельности

Деятельность Компании в области охраны труда и промышленной безопасности основывается на следующих принципах:

- принцип соблюдения требований законодательства;
- приоритет жизни и здоровья сотрудников по отношению к результату производственной деятельности;
- приоритет персональной ответственности каждого работника, иных лиц, взаимодействующих с Компанией, за соблюдение норм охраны труда и промышленной безопасности, свою собственную безопасность и безопасность окружающих их людей, а

также права вмешиваться в ситуации, когда работа выполняется небезопасными способами;

- принцип непрерывного развития культуры промышленной безопасности и поощрения безопасного поведения работников;
- вовлечение работников в деятельность по снижению производственного травматизма, предупреждению происшествий, аварийных ситуаций;
- принцип развития и повышения компетенций в области охраны труда и промышленной безопасности сотрудников;
- приоритет мер, направленных на предупреждение происшествий и несчастных случаев перед мерами, направленными на локализацию и ликвидацию последствий происшествий.

6. Обязательства

Для достижения поставленной цели в области ОТиПБ Компания в рамках своей деятельности берет на себя следующие обязательства:

- осуществлять деятельность в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;
- обеспечивать работникам условия труда, удовлетворяющие требованиям безопасности, способствующие сохранению жизни и здоровья работников;
- стремиться обеспечить рабочие места новейшим высокотехнологичным оборудованием, внедрение научных разработок, технологий и методов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- 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, промышленной и пожарной безопасности в целях предупреждения возникновения травм, ухудшения здоровья работников, повреждения оборудования и имущества, с учетом специфики деятельности Компании;
- требовать от контрагентов соблюдения норм законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности;
- совершенствовать систему управления охраной труда, в том числе путем проведения специальной оценки условий труда и принятия по результатам данной оценки мер, обеспечивающих безопасность условий труда;
- соблюдать права работников на труд, защищенный от угроз жизни и здоровью, в том числе предоставление права на самоотстранение работника от выполнения любой работы, представляющей угрозу жизни и здоровью.

7. Система управления

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

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

Компания поддерживает эффективное функционирование и постоянное совершенствование интегрированной системы управления ОТиПБ Компании, которая:

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

- устанавливает единые требования в области ОТиПБ 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 ОТиПБ;

- организывает внедрение лучших международных практик, инициатив и новейших технологий, систем и процессов в целях предотвращения производственного травматизма, ухудшения здоровья работников, профессиональных заболеваний, аварий, пожаров, изменения климата, а также снижения негативного воздействия на окружающую среду;

- обязывает руководствоваться при планировании и осуществлении деятельности применимыми нормами международного права, требованиями применимого законодательства и требованиями Компании в области ОТиПБ;

- обеспечивает распределение прав и обязанностей, ролей в области ОТиПБ среди работников Компании и подрядных организаций, а также понимание каждым работником Компании и подрядных организаций своей роли в интегрированной системе управления ОТиПБ Компании;

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

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

Компания проводит анализ результатов деятельности и внедряет систему отчетности, которая:

- устанавливает требования по своевременному и достоверному информированию руководителей всеми работниками Компании и подрядных организаций обо всех происшествиях и нарушениях в области ОТиПБ;

- устанавливает порядок расследования всех происшествий в области ОТиПБ 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 ОТиПБ и реализацию мер по внесению изменений в систему управления ОТиПБ Компании с учетом лучших мировых практик.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Настоящая Политика определяет позицию ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (далее — Компания) в сфере охраны окружающей среды.

Основные принципы:

1. Соблюдение требований законодательства РФ в области охраны окружающей среды на всех этапах производства:
 - регулярный контроль и оценка воздействия производственной деятельности Компании на окружающую среду;
 - соответствие нормативам воздействия на окружающую среду.
2. Системное и комплексное применение Компанией передовых российских и мировых технологий, нацеленных на улучшение качества окружающей среды и обеспечение экологической безопасности:
 - планирование мероприятий по охране окружающей среды, финансирование и контроль выполнения.
3. Повышение экологической культуры сотрудников:
 - пропаганда экологической политики как системы ценностей для всех сотрудников;
 - развития у сотрудников чувства ответственности за состояние окружающей среды за счет их активного участия в решении экологических проблем;
4. Открытость:
 - своевременное и всестороннее информирование персонала, органов власти, общественности о деятельности Компании в области охраны окружающей среды;
 - взаимодействие и сотрудничество с общественными экологическими организациями.

Экологические цели:

- Контроль соблюдения требований законодательства РФ в области охраны окружающей среды на всех этапах деятельности.
- Вовлечение заинтересованных сторон. Сотрудничество с правительством, бизнесом, общественными организациями и населением.
- Образование и информирование. Проведение кампаний и мероприятий, чтобы повысить осведомлённость об изменении климата и важности принятия мер.

ПОЛИТИКА ПО ЭТИКЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

1. Общие положения

Политика по этике и противодействию коррупции (далее – Политика) ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (далее – Компания) является публичным документом, который устанавливает основные принципы, процедуры и конкретные меры предупреждения и противодействия коррупции и взяточничеству и борьбы с ними, минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений и соблюдения требований антикоррупционного законодательства. Политика разработана в соответствии с требованиями применимого антикоррупционного законодательства и нормами международного права, положениями Кодекса корпоративной этики Компании и других внутренних нормативных документов.

2. Цели и задачи

Политика разработана в целях:

- повышения эффективности деятельности Компании за счет снижения влияния коррупционных рисков на реализацию бизнес-процессов и достижение операционных и стратегических целей путем внедрения эффективных контрольных процедур по управлению коррупционными рисками;
- обеспечения соответствия деятельности Компании требованиям применимого антикоррупционного законодательства и настоящей Политики, а также Кодексу корпоративной этики Компании и высоким стандартам этичного ведения бизнеса;
- создания нормативной базы, регламентирующей деятельность Компании по противодействию коррупции и взяточничеству;
- формирования основополагающих правил корпоративного поведения и этичного ведения бизнеса, которых необходимо придерживаться в Компании.

Задачами Политики являются:

- установление принципов 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.

3. Область применения

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.

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.

Пересмотр документа

Политика является локальным нормативным актом постоянного действия. Политика утверждается директором и вводится в действие приказом генерального директора. Компания регулярно, но не реже одного раза в три года, 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.

Нормативная база Политики

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 г.);

- 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 г.);

- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (принята в г. Страсбурге 27.01.1999 г.);

- Международный стандарт «Руководство по системам управления соответствия» ISO 19600;

- Международный стандарт «Системы менеджмента противодействия коррупции» ISO 37001;

Законодательство Российской Федерации и рекомендации:

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ;

- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ;

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;

- Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Федеральный закон от 07.08.2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;

- Рекомендации Минтруда России от 08.11.2013 г. «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»;

- Кодекс корпоративного управления (рекомендован к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам, Письмом Банка России от 10.04.2014 г. № 06-52/2463).

4. 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.

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, совершенное 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.

5. Основные принципы

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.

Мониторинг и контроль

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

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.

Непринятие 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.

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 могут быть применены дисциплинарные взыскания.

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 члены органов управления 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. При необходимости, сотрудники и члены органов управления могут обращаться к ответственному отделу за инструкциями и предпринимать необходимые действия для минимизации риска коррупции.

Принцип непрерывности и совершенствования

Система противодействия коррупции предусматривает постоянный мониторинг внедренных механизмов (инструментов, процедур) противодействия коррупции и при необходимости совершенствуется. Компания может проводить независимую оценку состояния системы противодействия коррупции. О результатах проведенной оценки сообщается акционерам и общественности в годовом отчете, пресс-релизах и иных информационных материалах.

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.

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.

6. Основные меры

Контроль благотворительности и спонсорской помощи

Компания не оказывает благотворительную и спонсорскую помощь с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие получателями данной помощи решений, которые могут оказать влияние на сохранение или расширение деятельности Компании, или если подобная помощь может быть объективно воспринята как попытка оказать такое воздействие. Компания обеспечивает прозрачность благотворительной и спонсорской помощи. Информация о расходах Компании на оказание благотворительной и спонсорской деятельности раскрывается в соответствии с требованиями законодательства, применимыми стандартами раскрытия информации и наилучшей практикой.

Сообщения о фактах коррупции

Компания разрабатывает и поддерживает систему оповещения о нарушениях и рисках, связанных с коррупцией. Данная система распространяется как на работников, так и на иных лиц; гарантирует конфиденциальность всем работникам и иным лицам; предусматривает возможность обратной связи в случае соответствующего запроса со стороны заявителя.

Расследование и привлечение к ответственности

Компания проводит расследование всех разумно обоснованных сообщений о фактах коррупции. На основании материалов проверки принимается решение о привлечении к ответственности виновных лиц (работников Компании) вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы, статуса.

Взаимодействие с контрагентами

Компания воздерживается от привлечения посредников, агентов, партнеров, лиц,

действующих от имени Компании или в ее интересах, и от участия в совместных предприятиях для совершения каких-либо действий, нарушающих принципы настоящей Политики. Компания устанавливает для всех процедур выбора контрагентов единые принципы открытости, прозрачности и справедливости. С целью предупреждения коррупции при взаимоотношениях с контрагентами Компания включает в договоры с ними антикоррупционные условия. В Компании утвержден макет соответствующих условий договора.

Недопущение конфликта интересов

Компания признает и уважает многообразие и важность внеслужебных интересов своих работников. Вместе с тем Компания не безразлична к ситуации, когда в результате личных, семейных и других обстоятельств работник Компании утрачивает (или может утратить) объективность по отношению к Компании. Образующийся в таком случае конфликт личных интересов с интересами Компании может негативно сказаться на эффективности ее деятельности. Поэтому каждый работник Компании обязан избегать ситуаций конфликта интересов. Скрытие факта конфликта интересов недопустимо. В Компании внедрен комплекс профилактических и контрольных процедур, призванных обеспечить недопущение фактов злоупотреблений служебным положением, выявление и урегулирование конфликтов интересов.

В целях установления единообразного порядка предотвращения ситуаций конфликта интересов, а в случае образования такой ситуации – исключения ее негативного влияния на процесс и результаты бизнес-деятельности организаций Компании действует локальный нормативный акт, регулирующий деятельность организаций Компании и их работников в ситуации конфликта интересов.

При выявлении признаков либо фактов противоправных действий, злоупотреблений и ситуаций конфликта интересов проводятся служебные расследования, а при необходимости – комплексы дополнительных мероприятий, направленных на установление причин и условий допущенных нарушений.

Компания требует от работников соблюдения законодательства. Соблюдение работниками требований законодательства, локальных нормативных актов учитывается при оценке их деятельности и при выплате вознаграждения.

Управление конфликтом интересов в Компании осуществляется с соблюдением требований применимого законодательства в следующих формах: предупреждение и исключение ситуаций конфликта интересов, выявление и урегулирование ситуаций конфликта интересов, устранение их негативных проявлений. Предупреждение и исключение ситуаций конфликта интересов осуществляются в том числе при приеме кандидата на работу и/или при переводе работника на другую должность путем оценки всеми доступными и законными средствами отсутствия у него конфликта интересов или его предпосылок.

Контроль и отчетность

В Компании на регулярной основе проводится мониторинг действующих профилактических и контрольных процедур в области противодействия коррупции на предмет их достаточности, соразмерности и эффективности, а также осуществляется контроль их соблюдения.

Участие в политической деятельности, взаимодействие с представителями государства и общественных формирований

Компания воздерживается от оплаты и/или возмещения любых расходов представителей государства или общественных формирований, или в их интересах, включая получения ими за счет общества материальной или иной выгоды, с прямой или косвенной целью получения каких-либо коммерческих и/или конкурентных преимуществ. Компания не финансирует политические партии и не участвует в политической деятельности с прямой или косвенной целью оказать воздействие на принятие представителями государства, общественных формирований или иными лицами решений, влияющих на расширение

деятельности Компании, или если подобное участие может быть воспринято как попытка оказать такое воздействие. Работники, участвующие в деятельности политических партий, общественных организаций и движений действуют исключительно в свободное время и только как частные лица, а не как представители Компании. Политическая и общественная деятельность работников не может влиять на уровень оплаты труда и возможности карьерного роста работника.

Ведение бухгалтерского налогового, управленческого учета и составление бухгалтерской (финансовой), налоговой, управленческой и иной отчетности

Ведение бухгалтерского, налогового, управленческого учета и составление бухгалтерской (финансовой), налоговой, управленческой и иной отчетности в Компании осуществляется в полном соответствии с требованиями применимого законодательства, локальных нормативных актов. Компания корректно, своевременно и с достаточным уровнем детализации отражает все финансово-хозяйственные операции и сделки в бухгалтерском, налоговом и управленческом учете и отчетности. Искажение или фальсификация данных бухгалтерского, налогового, управленческого учета и иной отчетности строго запрещены и являются нарушением применимого законодательства, подлежащим расследованию в установленном в Компании порядке. Компания организует и осуществляет внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной деятельности. В Компании назначены работники, на которых возложена ответственность за ведение бухгалтерского, налогового, управленческого учета и составление бухгалтерской (финансовой), налоговой управленческой и иной отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

7. Заключительные положения

Политика вступает в силу с момента ее утверждения генеральным директором Компании. Изменения и дополнения Политики подлежат утверждению генеральным директором 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.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

1. Общие положения

Кодекс корпоративной этики/Кодекс этики/Кодекс делового поведения (далее — Кодекс) ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ЮГ» (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.

2. Область применения

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.

3. 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 приравненные к ней 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 – по отношению к члену органа управления или сотруднику Компании это любое лицо, на инвестиционные решения которого член органа управления или Сотрудник Компании может оказывать влияние, а также которое может оказать влияние на аналогичное решение самого члена органа управления или сотрудника Компании, в том числе:

Физические лица – члены семьи и близкие родственники органа управления или Сотрудника Компании;

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 способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

ESG (Environmental, Social, Governance) – учет экологических, социальных и управленческих факторов наряду с финансовыми факторами в процессе принятия инвестиционных решений.

4. Миссия и ценности компании

Компания образована 25.03.2025 г. и ведет деятельность по следующим направлениям: Деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика; строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения; строительство водных сооружений; строительство жилых и нежилых зданий;

аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом; деятельность, связанная с инженерно-техническим проектированием, управлением проектами строительства, выполнением строительного контроля и авторского надзора; покупка и продажа собственного недвижимого имущества.

Миссия и ценности Компании исходят из направлений деятельности Компании, законодательства и общепризнанных этических принципов.

Миссия Компании: «Обеспечение качества выполнения строительно-монтажных работ, соблюдение сроков, объёма, стоимости строительства, соответствие проектной документации и нормативным требованиям — главный приоритет нашей команды».

Ценности Компании:

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

5. Взаимодействие в компании

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.

6. 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, акционеров и инвесторов, 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;
- курить в местах, специально не оборудованных и не отведенных для курения;
- использовать имущество и финансовые средства Компании вопреки их назначению;
- использовать ненормативную лексику;
- сознательно наносить ущерб Компании.

7. 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:

- принудительное или добровольное увольнение сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от бизнес-процессов Компании;
- изменение обязанностей/должности сотрудника. Каждый конфликт интересов рассматривается индивидуально.

8. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 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.

9. 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 должен в первую очередь соблюдать 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.

10. 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.

11. Обеспечение добросовестных практик 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 Федерации 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.

12. 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 на сайте Компании, в лентах новостей, в социальных сетях и в СМИ достоверной информации различного характера.

Раскрывая информацию, Компания следует принципам регулярности, достоверности, доступности, оперативности, последовательности, сопоставимости и полноты раскрываемых данных.

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

13. Законность деятельности

Компания заботится о своей репутации открытого и честного делового партнера. Вся работа Компании основана на принципах законности и прозрачности.

Компания следует международным этическим стандартам ведения бизнеса и осуществляет свою деятельность в рамках строгого соответствия действующему законодательству Российской Федерации и международным нормам.

В процессе своей деятельности Компания руководствуется принципами и подходами:

- обеспечение защиты Компании от проникновения в нее преступных доходов;
- управление риском легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения в целях его минимизации;
- обеспечение независимости ответственного сотрудника Компании.

14. Противодействие коррупции, подарки

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, сопряженных 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 (три тысячи) рублей 00 копеек.

Сотрудники Компании вправе принимать участие в деловых завтраках, обедах и ужинах и других аналогичных 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.

15. Забота об окружающей среде

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

16. Последствия нарушений

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

- ограничение доступа к корпоративным системам;
- выговор;
- понижение в должности;
- временное отстранение от рабочего процесса;
- увольнение;
- административные и уголовные наказания;
- и другие.

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

