

Утверждено
Генеральный директор
ООО «Профессиональный консультант»
В.В. Скляр



КОМПЛЕКС ESG ПОЛИТИК 8

Общество с ограниченной ответственностью
«Коммунальник»

Подготовил: Сятишев Д.Н.

г. Нижневартовск

Заключение содержит следующие документы

КОДЕКС ДЕПОВОЙ ЭТИКИ	3
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ	16
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	22
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	28
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	34
АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА	40
КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПОСТАВЩИКА	51
ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	56

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

КОДЕКС ДЕПОЛОВОЙ ЭТИКИ
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс корпоративной этики/Кодекс этики/Кодекс делового поведения (далее — Кодекс) ООО «Коммунальник» (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.

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.

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 – 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;

юридические лица;

траст (структура по управлению активами), в котором член органа управления Компании или сотрудник Компании и/или его Близкий родственник или Член семьи имеют имущественный интерес в качестве учредителя управления или бенефициара;

организация, на деятельность которой член органа управления Компании или сотрудник Компании и/или его Близкие родственники или Члены семьи могут оказывать влияние, например, благодаря тому, что они являются единоличным исполнительным органом, членами Совета директоров/Правления такой организации.

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.

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

Компания существует с 2004 года и ведет деятельность в направлениях: захоронение, вывоз твердых бытовых отходов, обезвреживание ртутьсодержащих ламп, коммунальное обслуживание объектов различного назначения, содержание жилищного фонда, грузопассажирские перевозки, эксплуатация электрических и тепловых сетей. Миссия и ценности Компании исходят из направлений деятельности Компании, законодательства и общепризнанных этических принципов.

Миссия Компании: «Мы стремимся обезопасить окружающую среду от вредного воздействия».

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.

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.

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.

ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ И ДРЕСС-КОД

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.

Для всех сотрудников рекомендован официально-деловой/повседневный/smart casual стиль.

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.

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.

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 должны стремиться к максимально полному удовлетворению запросов клиентов, предоставлению им полной и достоверной информации и обеспечивать 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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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 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.

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.

МЕХАНИЗМЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

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

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. Итоговое решение принимается Генеральным директором.

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса и разрешение конфликтов интересов также возлагается на Генерального директора.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания ООО «Коммунальник» (далее – Компания) существует на рынке с 2004 года и занимается захоронением, вывозом твердых бытовых отходов, обезвреживанием ртутьсодержащих ламп, коммунальным обслуживанием объектов различного назначения, содержанием жилищного фонда, грузопассажирскими перевозками, эксплуатацией электрических и тепловых сетей. 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.

Политика в области равных возможностей ООО «Коммунальник» (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.

Цели Политики

Целями Политики являются:

- установление подхода к содействию и обеспечению многообразия;
- созданию условий для эффективной работы;
- обеспечение равных возможностей для всех сотрудников;
- достижение стратегических целей и задач устойчивого развития.

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.

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.

ЦЕЛЬ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

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

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 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.

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 подрядчиком) 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. Контакты «Горячей линии»: телефон +7 (3466) 61-28-01, электронная почта kmk@kmk-nv.ru.

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

Регулярная отчетность по результатам работы в области равных возможностей (в рамках ежегодной нефинансовой отчетности / на корпоративном сайте Компании).

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за вопросы в области равных прав на всех организационных уровнях.

Подразделение / сотрудник	Функционал
Генеральный директор	Определение политики в области равных прав Компании, утверждение документов по обеспечению равных прав и противодействию дискриминации. Принятие стратегических решений в данном направлении.
Отдел персонала	Формирование целей Компании в области равных возможностей. Контроль за реализацией положений Политики в области равных возможностей и достижение установленных целей.

Отдел персонала	Надзор за соблюдением Компанией норм действующего законодательства и организация деятельности по достижению целей в области равных возможностей.
Отдел персонала	Планирование, контроль и управление на операционном уровне вопросами обеспечения равных возможностей и подготовка отчетности.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области устойчивого развития (далее – Политика) ООО «Коммунальник» (далее – Компания) является публичным документом, который закрепляет подходы Компании к деятельности в области устойчивого развития и направлен на обеспечение системного скоординированного подхода к интеграции аспектов устойчивого развития и ответственного финансирования в бизнес-процессы Компании и подконтрольных и связанных организаций.

Инструментом реализации Политики являются программные действия и проекты, в рамках которых определяются ключевые показатели устойчивого развития, механизмы их достижения и распределение ответственности. Настоящая Политика утверждается Генеральным директором.

Настоящая Политика раскрывает добровольно принимаемые на себя обязательства компании способствовать устойчивому развитию в трех его компонентах – экономическом, социальном и экологическом – сбалансированным и комплексным образом.

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

Цели Политики

Целями Политики являются:

- закрепление целей и обязательств Компании в области устойчивого развития, а также определение принципов ее деятельности в данной сфере;
- публичное выражение приверженности Компании принципам устойчивого развития и формирование у заинтересованных сторон единообразного понимания ее позиции;
- интеграция аспектов устойчивого развития в систему управления Компании.

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.

Политика рекомендуется к выполнению дочерними и зависимыми обществами Компании и может быть утверждена ими в установленном в обществах порядке.

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, не реже 1 раза в год.

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.

ESG (англ. Environmental, Social, Governance) – система критериев в стратегическом, инвестиционном и операционном планировании и деятельности организаций, которые относятся к трем центральным факторам в области экологии, социальной сферы и управления в оценке уровня устойчивости и воздействия организаций, а также инвестиций в компанию или бизнес.

ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

При осуществлении деятельности в области устойчивого развития Компания руководствуется основной целью – способствовать реализации потенциала Компании для создания вклада в устойчивое развитие на корпоративном, региональном. Компания стремится внедрить принципы устойчивого развития для системной реализации социальной и экологической ответственности Компании, создания ценности для заинтересованных сторон, укрепления деловой репутации, развития корпоративных ценностей и корпоративной культуры, привлечения и удержания сотрудников.

ПРИНЦИПЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Компания определяет следующие принципы в области устойчивого развития:

- Строгое соответствие законодательству и применимым нормам права.
- Безусловное соблюдение прав человека.
- Бережное отношение к окружающей среде.
- Риск-ориентированность.
- Информационная открытость и прозрачность.
- Учет ожиданий и интересов заинтересованных сторон.

НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

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

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.

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.

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.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Подход к управлению устойчивым развитием

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.

Организационная структура

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за деятельность в области устойчивого развития.

Подразделение / сотрудник	Функционал в области устойчивого развития
Отдел охраны окружающей среды	<ul style="list-style-type: none"> • Экологический менеджмент • Эффективное использование природных ресурсов • Управление отходами • Борьба с изменением климата • Охрана природы
Отдел безопасности труда, промышленной пожарной безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • Охрана труда и здоровья • Обеспечение промышленной безопасности
Отдел персонала	<ul style="list-style-type: none"> • Забота о сотрудниках и достойные условия труда • Соблюдение прав человека, многообразие и инклюзия • Противодействие коррупции и деловая этика
Служба экономической безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • Информационная безопасности • Противодействие коррупции и деловая этика
Административный отдел	<ul style="list-style-type: none"> • Охрана природы • Корпоративное управление • Соблюдение прав человека, многообразие и инклюзия • Противодействие коррупции и деловая этика
Отдел IT	<ul style="list-style-type: none"> • Информационная безопасности
Техническая служба	<ul style="list-style-type: none"> • Эффективное использование природных ресурсов • Борьба с изменением климата • Обеспечение промышленной безопасности • Охрана труда и здоровья

Мониторинг, оценка эффективности и отчетность

Компания признает важность осуществления мониторинга и оценки эффективности для непрерывного совершенствования подходов и процессов в области устойчивого развития. Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру, не реже чем 1 раз в год. Компания также оценивает эффективность реализованных мероприятий в области устойчивого развития и учитывает результаты при планировании в следующем цикле планирования.

Информация о статусе реализации Политики регулярно обновляется на официальном сайте Компании: kmk-nv.ru. Компания также публикует ежегодный отчет об устойчивом развитии, описывающий различные аспекты и результаты деятельности в области устойчивого развития, в составе Годового отчета Компании.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания ООО «Коммунальник» (далее – Компания) существует на рынке с 2004 года и занимается захоронением, вывозом твердых бытовых отходов, обезвреживанием ртутьсодержащих ламп, коммунальным обслуживанием объектов различного назначения, содержанием жилищного фонда, грузопассажирскими перевозками, эксплуатацией электрических и тепловых сетей. Компания привержена принципам экологически ответственного ведения бизнеса во всех регионах своего присутствия.

Экологическая политика ООО «Коммунальник» (далее – Политика) является официальным публичным документом, закрепляющим принципы, цели, ключевые направления, обязательства и систему управления в области природоохранной деятельности Компании.

Экологическая политика служит основой для установления корпоративных экологических целей, подлежит учету при разработке стратегии развития Компании.

Цели Политики

Целями Политики являются:

- публичное выражение приверженности Компании принципам ответственного ведения бизнеса, экологически устойчивого развития Компании и формирование у заинтересованных сторон единообразного понимания ее позиции;
- закрепление целей, обязательств, принципов деятельности в области охраны окружающей среды;
- интеграция экологических аспектов в систему управления 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 охраны окружающей природной среды для всех подразделений Компании, независимо от их местонахождения, а также подконтрольных и связанных организаций и деловых партнеров.

Пересмотр документа

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

Связанные документы

Политика разработана в соответствии со следующими внешними и внутренними документами и инициативами.

Документы, принятые на региональном и национальном уровне

- Федеральный закон "Об охране окружающей среды" от 10.01.2002 N 7-ФЗ;
- Федеральный закон "Об отходах производства и потребления" от 24.06.1998 N 89-ФЗ;
- Федеральный закон "Об охране атмосферного воздуха" от 04.05.1999 N 96-ФЗ;
- Закон РФ "О недрах" от 21.02.1992 N 2395-1;
- Федеральный закон "О водоснабжении и водоотведении" от 07.12.2011 N 416-ФЗ;
- Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 N 52-ФЗ;
- Федеральный закон "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности" от 23.11.2009 N 261-ФЗ.

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.

ЦЕЛЬ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Цель Компании в области охраны окружающей среды – минимизация негативного воздействия на окружающую среду от деятельности Компании и ее партнеров, управление экологическими рисками и обеспечение экологической безопасности, восстановление нарушенных экосистем и улучшение качества компонентов природной окружающей среды в регионах присутствия.

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, международных соглашений, а также добровольно взятым обязательствам и требованиям;
- **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.

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 водных ресурсов;
- рациональное использование и охрана земельных ресурсов;
- обращение с отходами производства и потребления;
- сохранение экосистем и биоразнообразия;
- зеленый офис.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В целях реализации цели и принципов в области охраны окружающей среды Компания принимает на себя следующие обязательства:

- осуществлять деятельность в соответствии с требованиями природоохранного законодательства РФ, применимыми международными соглашениями;
- рационально использовать природные ресурсы;
- ответственно обращаться с отходами, отдавая приоритет минимизации их образования, повторному использованию и утилизации, а не захоронению;

- снижать негативное воздействие на экосистемы и биоразнообразие, способствовать охране природных систем и биоразнообразия в регионах присутствия;
- мотивировать деловых партнеров, поставщиков и подрядчиков следовать экологическим принципам и брать на себя аналогичные обязательства;
- обеспечивать контроль и мониторинг за воздействием на окружающую среду;
- регулярно проводить определение и оценку экологических рисков и воздействий, разрабатывать меры по управлению существенными экологическими рисками;
- обеспечивать регулярный пересмотр и актуализацию системы экологического менеджмента;
- ежегодно устанавливать измеримые цели в области ООС и оценивать эффективность их достижения;
- 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;
- сокращать негативное воздействие на компоненты окружающей среды, включая снижение выбросов загрязняющих веществ и парниковых газов в атмосферный воздух, сбросов в водные объекты и загрязнение земель;
- стремиться предотвращать, а при наступлении митигировать и компенсировать последствия негативного воздействия на окружающую среду.

Обязательства Компании, выраженные в настоящей Политике, являются основой для установления целей в области ООС и распространяются на Компанию, подрядные организации и включаются в систему деловых отношений Компании с партнерами.

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

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 совершенствование, пересмотр и актуализация системы, отчетность.

В Компании предусмотрено закрепление ответственности за вопросы в области экологического менеджмента на всех организационных уровнях.

Подразделение / сотрудник	Функционал
Генеральный директор	Определение Экологической политики Компании, утверждение документов по обеспечению экологической безопасности и принятие стратегических решений в данном направлении.
Менеджер по охране окружающей среды	Контроль за реализацией положений Экологической политики и достижение установленных целей в области охраны окружающей среды.
Менеджер по охране окружающей среды	Надзор за соблюдением Компанией норм действующего экологического законодательства и организация деятельности по достижению целей в области охраны окружающей среды.
Менеджер по охране окружающей среды	Планирование, контроль и управление на операционном уровне вопросами охраны окружающей среды и подготовка отчетности.
Инженер по охране окружающей среды	Реализация природоохранных мероприятий.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель и область действия Политики

Политика в области охраны труда и промышленной безопасности (далее – Политика в области ОТиПБ) является публичным документом, который закрепляет подходы ООО «Коммунальник» (далее – Компания) 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, а также подконтрольных и связанных организаций и деловых партнеров.

Внутренние документы Компании не должны противоречить настоящей Политике.

Пересмотр документа

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

Связанные документы

Российские документы

- Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»;
- Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- Постановление Правительства РФ от 26.06.2013 № 536 «Об утверждении требований к документационному обеспечению систем управления промышленной безопасностью»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020);
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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.

Промышленная безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий

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.

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.

ЦЕЛЬ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

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.

ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

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.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

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, применимыми международными соглашениями и стандартами;
- 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 самоустранение работника от выполнения любой работы, представляющей угрозу жизни и здоровью.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

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 в области 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 ОТ и ПБ 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;
- организует 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.

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

Подразделение / сотрудник	Функционал в области ОТиПБ
Генеральный директор	Определение Политики в области ОТиПБ Компании, утверждение документов по обеспечению ОТиПБ и принятие стратегических решений в данном направлении.
Менеджер по охране труда	Контроль за реализацией положений Политики в области ОТиПБ и достижение установленных целей в области ОТиПБ.
Менеджер по охране труда	Планирование, контроль и управление на операционном уровне вопросами ОТиПБ и подготовка отчетности.
Инженер по охране труда	Реализация мероприятий по ОТиПБ.

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.

Информация о статусе реализации Политики регулярно обновляется на официальном сайте Компании: kmk-nv.ru. 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.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Антикоррупционная политика (далее – Политика) ООО «Коммунальник» (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, положениями Кодекса корпоративной этики Компании и других внутренних нормативных документов.

Компания, в пределах своей компетенции, инициирует внедрение в дочерних обществах собственных антикоррупционных политик, аналогичных настоящей Политике, а также прилагает разумные усилия для обеспечения соблюдения требований применимого антикоррупционного законодательства совместными предприятиями, образованными Компанией, и ее контрагентами.

Цели и задачи политики

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.

Область применения

Настоящая Политика является локальным нормативным актом ООО «Коммунальник» 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.

Пересмотр документа

Политика является локальным нормативным актом постоянного действия. Политика утверждается Советом директоров и вводится в действие приказом Председателя Правления. Общество 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);
- Конвенция Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом должностных лиц иностранных государств при проведении международных деловых операций;
- Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию;
- Международный стандарт «Руководство по системам управления соответствия» ISO 19600:2014;
- Международный стандарт «Системы менеджмента противодействия коррупции» ISO 37001.

Законодательство Российской Федерации и рекомендации:

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- Указ Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 годы»;
- Рекомендации Минтруда России от 08.11.2013 «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 № 06-52/2463).

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, 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.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ И ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ

Вовлеченность работников в противодействие коррупции

Компания ставит своей задачей формирование личной позиции непринятия 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 непринятии 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 Департаменту комплаенс (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.

Принцип открытости

Политика и основная информация о деятельности Компании, в том числе финансовые показатели, отчетность и иные подлежащие раскрытию сведения размещаются в открытом доступе на официальном сайте Компании в сети Интернет kmk-nv.ru. С целью обеспечения возможности выражения работниками Компании и иными лицами на конфиденциальной основе своей обеспокоенности относительно вероятных коррупционных действий других работников в Компании организована специальная «Горячая линия» тел. +7 (3466) 67-12-43 по приему таких обращений, а также предложений по улучшению процедур и механизмов предотвращения коррупции.

ОСНОВНЫЕ МЕРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

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. Кроме того, для исключения фактов коррупции на этапах заключения договора и исполнения обязательств по договору с контрагентом в Компании определены контрольные процедуры, которые описаны в соответствующих внутренних документах.

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. Соккрытие 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.

Информирование, обучение и консультирование

Компания размещает основополагающие документы в области противодействия коррупции в открытом доступе на официальном сайте kmk-nv.ru, на русском и английском языках. При необходимости Политика переводится на государственный язык страны, в которой Компания ведёт деятельность. Ознакомление под подпись с локальными нормативными актами в области противодействия коррупции проходит в обязательном порядке при приеме на работу, избрании (назначении) в органы управления Компании и далее на регулярной основе, но не реже одного раза в три года, а также при назначении на вышестоящую должность, на должность, связанную с повышенным коррупционным риском. Обучение работников правилам противодействия коррупции проводится не реже одного раза в год и носит регулярный характер. Обучение проводится на основании материалов, которые подлежат регулярному обновлению в случае изменения локальных нормативных актов или законодательной базы в области противодействия коррупции. Обучающие материалы могут быть как общего характера для всех работников Компании, так и учитывать специфику деятельности работников Компании (например, могут различаться потенциальные рисковые ситуации в зависимости от направления бизнес-процесса). В случае, если у работника возникают сомнения или вопросы по противодействию коррупции, этичности поведения и конфликту интересов он должен обратиться к своему непосредственному руководителю или на «Горячую линию» +7 (3466) 61-28-01.

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.

Обращение с подарками

Компания считает сферу обращения с подарками уязвимой с точки зрения вовлечения в коррупцию, поэтому порядок принятия и дарения подарков в Компании описан в соответствующем.

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 организывает 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПОСТАВЩИКА
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания ООО «Коммунальник» (далее – Компания) существует на рынке с 2004 года и занимается захоронением, вывозом твердых бытовых отходов, обезвреживанием ртутьсодержащих ламп, коммунальным обслуживанием объектов различного назначения, содержанием жилищного фонда, грузопассажирскими перевозками, эксплуатацией электрических и тепловых сетей.

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

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 поведения поставщика (далее – Кодекс) содержит требования к поставщикам в области социальной, экологической и этической ответственности.

Кодекс ООО «Коммунальник» является официальным публичным документом, закрепляющим требования в области устойчивого развития и этичного ведения бизнеса к поставщикам Компании.

Цели Кодекса

Целями Кодекса являются:

- публичное выражение приверженности Компании принципам ответственного выбора поставщиков;
- закрепление требований, предъявляемых поставщикам Компании.

Область действия

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.

Пересмотр Кодекса

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

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Поставщик – любое юридическое и физические лицо, поставляющее товары, выполняющее работы или оказывающее услуги Компании.

ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТАВЩИКАМ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Требования в области корпоративного управления

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.

Конфликт интересов

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

Уважение частной жизни и конфиденциальность

Поставщики должны уважать и защищать конфиденциальность информации и данных, предоставленных заинтересованными сторонами. Поставщики должны принимать все меры для защиты конфиденциальной и служебной информации своих деловых партнеров.

Поставщики также должны использовать такую информацию только в соответствии с условиями и положениями, изложенными в договоре. Они также должны учитывать международные нормы и стандарты по соблюдению неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности.

Недобросовестная конкуренция

Поставщики должны строго соблюдать антимонопольное законодательство, не препятствуя конкуренции.

Поддержка и участие в политической деятельности

Поставщики должны сохранять политический нейтралитет или быть прозрачными в отношении своей поддержки политических партий и политиков.

Прозрачность деятельности

Поставщики должны быть прозрачными в применении принципов устойчивого развития и требований настоящего Кодекса.

Требования в социальной сфере

Фундаментальные права 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.

Корректирующие меры должны применяться по результатам расследований в области прав человека.

Заработная плата и рабочие часы

Поставщики должны соблюдать условия трудовых договоров, включая заработную плату и льготы, вычеты из заработной платы, рабочее время, условия сверхурочной работы и оплату сверхурочных.

Здоровье и безопасность

Поставщики должны обеспечивать безопасные и здоровые условия труда сотрудников и подрядчиков, внедрять и развивать систему управления охраной труда, здоровья и безопасностью, иметь политики и процедуры для выявления соответствующих опасностей и рисков. Поставщики также должны контролировать и внедрять систему организационных и технических мер для предотвращения неблагоприятных последствий аварий.

Взаимодействие с местными сообществами

В своей деятельности поставщики должны действовать этично в отношениях с местным населением и признавать важность гражданских, политических, экономических, социальных и природоохранных прав местного населения.

Сохранение объектов культурного наследия

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.

Требования в экологической сфере

Система экологического менеджмента

Поставщики должны иметь в наличии систему экологического менеджмента или, по крайней мере, экологическую политику и процедуры для выявления экологических аспектов и рисков, а также их предотвращения или, если это невозможно, минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

Охрана атмосферного воздуха

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

Изменение климата и энергоэффективность

Поставщики должны снижать выбросы парниковых газов и уменьшать углеродный след продукции, внедрять меры по борьбе с и адаптации к изменению климата, в том числе меры повышения энергоэффективности.

Обращение с отходами

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

Использование водных ресурсов

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

Сохранение биоразнообразия

Поставщики должны проводить оценку рисков в области сохранения биоразнообразия. В случае выявления потенциального или фактического негативного воздействия своей деятельности на биоразнообразие, поставщики должны проводить мониторинг видового состава и численности живых организмов, выявлять критически важные среды обитания и определять количество находящихся под угрозой исчезновения видов.

Землепользование

Поставщики должны стремиться к сокращению площадей отчуждаемых и загрязняемых земель и в случае необратимого отрицательного воздействия на почвенный покров проводить его рекультивацию.

ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

В случае предполагаемого или действительного нарушения положений настоящего Кодекса поставщики обязаны проинформировать о данном факте Компанию.

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, на «Горячую линию» по одному из указанных каналов связи: +7 (3466) 61-28-01.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____/Павалаки В.И./
ООО «Коммунальник»
« ____ » _____ 2023 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
ООО «Коммунальник»

г. Нижневартовск
2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области прав человека (*название компании в родительном падеже*) (далее – Политика) является публичным документом, который закрепляет подходы ООО «Коммунальник» (*название компании в родительном падеже*) (далее – Компания) 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. Настоящая Политика утверждается Генеральным директором.

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.

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.
- выражение приверженности Компании международным и национальными ценностям, принципам и стандартам в области соблюдения и защиты прав человека.
- распространение ответственного подхода к защите прав и свобод человека на корпоративном уровне с учетом специфики деятельности бизнеса.

Область действия Политики

Настоящая Политика распространяется на Компанию и дочерние организации, внутренние документы которых должны быть согласованы с настоящей Политикой, при условии отсутствия противоречий с применимым законодательством.

Пересмотр Политики

Настоящая Политика может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений, а также при обновлении стратегических документов, не реже 1 раза год.

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.

СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При осуществлении Политики Компания придерживается принципов соблюдения, поддержки и содействия развитию прав человека, закрепленных в ряде документов:

Международные документы

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- 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;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ

Права, связанные с трудовыми отношениями

• Компания обязуется соблюдать права человека в отношении своих работников, включая недопущение дискриминации, запрет на использование детского и принудительного труда.

• Компания предоставляет равные возможности всем претендентам при трудоустройстве и не допускает никакой дискриминации по какому-либо признаку.

• Компания обязуется разрабатывать и соблюдать внутренние нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью персонала, включая подбор, найм, оценку, продвижение, развитие, обучение, социальную поддержку, вознаграждение и расторжение трудовых договоров.

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.

Экономические, социальные и культурные права

- Группа признает и уважает право каждого на достойный уровень жизни для него и его семьи, включая право на доступ к безопасной питьевой воде и санитарным услугам, на непрерывное улучшение условий жизни и на благоприятную окружающую среду.

- Группа признает и уважает права на свободу выражения мнений, создания и участие в ассоциациях, личную неприкосновенность, отсутствие вмешательства в личную и семейную жизнь.

- Группа способствует получению образования работниками и иными заинтересованными сторонами, разрабатывает программы развития навыков и образования работников.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

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

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

- Обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и 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.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ 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. Информация о результатах мониторинга доводится до сведения заинтересованных сторон путем публикации в нефинансовой отчетности Компании на ежегодной основе.

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: +7 (3466) 61-28-01;

Электронная почта: kmk@kmk-nv.ru;

Форма обратной связи на сайте: kmk-nv.ru.

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