

Корпоративно-этический Кодекс УП «БелКаспиан»

УП «БелКаспиан» преследует цель помогать сотрудникам компании вести себя этично, уточняя или же изъясняя, как совместные основы морали применимы к деятельности компании либо к ее продукции. В данном корпоративном кодексе перечисляются законные требования, которые могут быть неизвестны работникам, но которые им надлежит знать.

Регулирование моральных отношений, не обозначенных в законодательстве, в организациях происходит при помощи этических норм. Этические нормы – это ценности и правила этики, которых должны придерживаться работники организации в своей деятельности. Правила этики принимаются на общем собрании коллектива, для того чтобы они воспринимались работниками как свои собственные. Принятые правила не имеют статуса нормативного правового акта, и за их нарушение нельзя применять юридические санкции, меры дисциплинарной ответственности.

Правила содержат права, обязанности и ответственность за неисполнение обязанностей или превышение прав. Настоящий документ соответствует положениям Стандарта ИКЕА IWAY, версия 5.2. Все работники УП «БелКаспиан» знают, где можно прочитать текст стандарта IWAY и имеют неограниченный доступ к информации.

I. ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА С ВНЕШНИМИ ПАРТНЕРАМИ

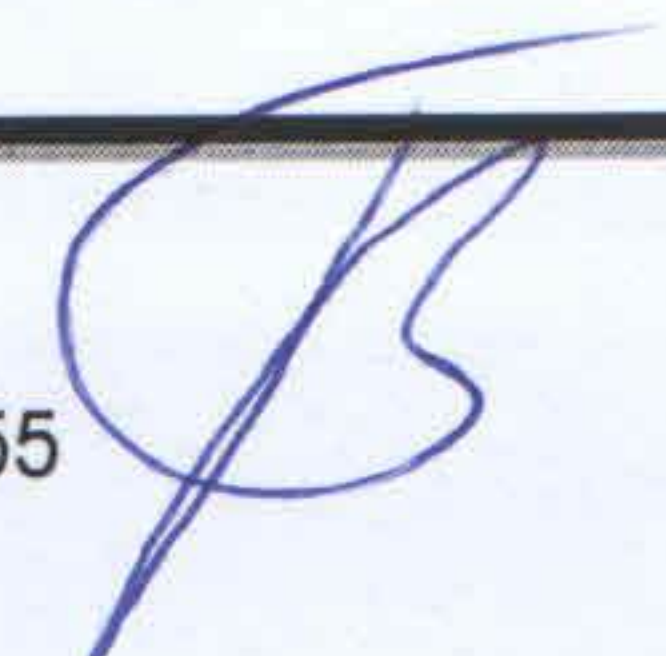
УП «БелКаспиан» обязуется соблюдать все требования законодательства и постановлений, равно как и все сотрудники должны соблюдать требования местного законодательства.

1. Правила этики

При ведении бизнеса УП «БелКаспиан» учитывает этические нормы. В соглашениях между Компанией и деловыми партнерами не содержится ничего, что могло бы противоречить требованиям применимого законодательства.

Структура этической системы в Компании состоит из следующих элементов: продвижение этических стандартов поведения; обучение; информирование, сбор и анализ информации; реагирование на существующие этические проблемы и нарушения этических норм.

Цель всех мероприятий по внедрению правил этики – сделать Кодекс понятным инструментом для всех сотрудников Компании.



2. Коррупция

Взятничество, получение ценных подарков и денежных средств от бизнес-партнеров (к подаркам относятся: материальные ценности, услуги, например, персональные скидки при покупках товаров для личного пользования или обслуживание по льготным ценам и т. д.), а также иные формы поведения, которые могут привести к особой форме взаимодействия между участниками деловых взаимоотношений недопустимы.

В транспортных соглашениях и контрактах не должно содержаться ничего, что может способствовать коррупции, а деловые отношения не должны строиться на взятках.

3. Дискриминация

Правила запрещают дискриминацию по следующим признакам: раса; язык; цвет кожи; религия; пол; половая ориентация; возраст; национальность; инвалидность; стаж работы; убеждения; партийная принадлежность; образование; социальное происхождение; имущественное положение и др.

Запрету также подлежат: сексуальные домогательства; высмеивание работников; расовое презрение и религиозное презрение; замечания, шутки и другие действия, создающие агрессивную обстановку на рабочем месте; угрозы; грубость; насилие; использование, продажа наркотиков; появление на работе в алкогольном и наркотическом, токсическом состоянии и т. д.

4. Собственность Компании

Все сотрудники обязаны соблюдать сохранность собственности Компании, объектов ее интеллектуальных прав, планов, носящих конфиденциальный характер, и сведений о ее бизнесе.

Запрещается утрата собственности организации; кража собственности организации; неправильное, неэффективное пользование собственностью организации; хранение материалов личного характера на рабочем месте; отказ в досмотре своего рабочего места и используемой информации работникам кадровых служб; использование расходных материалов и средств связи организации в личных целях и т.д.

5. Добросовестная конкуренция

Добросовестная конкуренция – ведение конкурентной борьбы честными и законными методами, не нарушающими общепринятые нормы ведения бизнеса.

Согласно статье 14-1 Закона Республики Беларусь «О противодействии монополистической деятельности и развитию конкуренции», статье 1029 Гражданского кодекса Республики Беларусь недобросовестная конкуренция в Республике Беларусь не допускается. Все сотрудники УП «БелКаспиан» действуют в соответствии с принципами разумности и добросовестности, т. е. осуществляют свои права с учетом прав и интересов третьих лиц в рамках действующего законодательства.

Запрету подлежат: передача администрации неточной, искаженной информации; обман путем завышения своих расходов, например, на проезд, питание, проживание, другие траты; обман государственных, правительственных органов, внешних организаций; ложные заявления от имени организации; злоупотребление силой и влиянием своей организации и угрозы по отношению к другой; выполнение распоряжений, являющихся нарушением законодательства; пренебрежительные высказывания; унижение конкурентов, их товаров и услуг.

6. Конфиденциальность

Конфиденциальные данные компании должны быть защищены от утечки, потери, других мошеннических действий, так как это может привести к критическим последствиям для бизнеса. Чрезвычайно важная для ведения бизнеса информация должна иметь ограниченный доступ на предприятии, ее использование подлежит четкой регламентации.

Запрещается разглашение информации, являющейся служебной, коммерческой тайной; разговоры с посторонними об условиях договоров и тем самым обнародование этих условий; разговоры с лицами, не работающими в организации, об изобретениях, применяемых в организациях, о производственных планах, об исследованиях рынков, о частной информации; использование также недостойных методов и услуг, как, например, промышленный шпионаж, незаконное проникновение на чужую территорию, кража, подслушивание, наем служащих для получения частной информации о сотрудниках, о конкурентах и т.д.

II. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

УП «БелКаспиан» соблюдает права человека и права ребенка. Применение детского труда, принудительного и подневольного (насильственного) труда, дискриминация, а также труд заключенных недопустимы. Все без исключения мероприятия, направленные на недопустимость применения Детского Труда, могут и должны осуществляться только в интересах ребенка.

Основываясь на Конвенции Организации объединенных наций (далее ООН) о правах ребенка от 20 ноября 1989 года, ратифицированной Республикой Беларусь в 1990 году, а также на нормах национального законодательства (Конституция Республики Беларусь, Гражданский кодекс Республики Беларусь – далее ГК РБ, Трудовой кодекс Республики Беларусь – далее ТК РБ) УП «БелКаспиан» (далее по тексту Предприятие) негативно относится к фактам использования детского труда и принимает возможные меры по его недопущению как на Предприятии, так и по кругу иных лиц – субподрядчиков.

Основные документы в данной сфере, в соответствии с которым ведется деятельность УП «БелКаспиан» – Декларация прав ребенка 1959 года и Конвенция о правах ребенка 1989 года, которая придала идеям Декларации прав ребенка более четкую форму, а главное – силу норм международного права.

С принятием Конвенции ООН о правах ребенка ребенок был признан самостоятельным субъектом права.

Конвенция гласит: «Ребенок должен быть среди первых, ожидающих помощи и защиты, он имеет право на любовь и понимание со стороны родных и близких, учителей и воспитателей, со стороны правительства и государства, если он не может уже получить ее от родственников. Если ребенок отстает в развитии в том или другом отношении (физическом или психическом), общество и государство должно обеспечить ему право на особую заботу».

В соответствии с Конвенцией в Республике Беларусь 19 ноября 1993 году был принят Закон «О правах ребенка».

В Республике Беларусь гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста (ч. 1 ст. 20 ГК РБ). Существует два исключения из этого правила: эмансипация и вступление в брак до достижения 18 лет. В этих случаях минимальный возрастной предел приобретения гражданской дееспособности снижается.

В обеспечение вышеуказанных положений Конвенции ч. 1 ст. 21 ТК РБ установлен минимальный возраст для приема на работу – 16 лет. При этом сделана оговорка, что трудовой договор может быть заключен с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) и с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения (ч. 2 ст. 21 ТК РБ).

В случаях выявления факта применения детского труда, УП «БелКаспиан» незамедлительно прекращает его использование. В целях соблюдения интересов ребенка необходимо выяснить социальное положение ребенка, обратиться в Органы опеки и попечительства с целью предотвращения дальнейшего использования труда данного ребенка.

УП «БелКаспиан» в процессе своей деятельности требует от подрядчиков признания и соблюдения прав ребенка, утвержденных Конвенцией ООН по правам ребенка, а также безусловного исполнения требований нормативно-правовых актов в данной сфере.

Вступая в правоотношения с УП «БелКаспиан», субподрядчики должны гарантировать недопустимость применения Детского Труда! При обнаружении фактов использования детского труда, УП «БелКаспиан» обязано потребовать немедленного принятия мер по устранению недопустимого Детского Труда. Если меры по исправлению ситуации не укладываются в требуемые сроки, либо нарушения продолжают допускаться, дальнейшие правоотношения и сотрудничество с соответствующим субподрядчиком прекращается.

УП «БелКаспиан» должно обеспечивать эффективную связь со своими субподрядчиками, а также со своими сотрудниками по предотвращению случаев использования детского труда и принимать соответствующие меры.

УП «БелКаспиан» должно вести документацию по каждому работнику, позволяющую установить дату рождения каждого работника.

УП «БелКаспиан» оставляет за собой право посещать любые подразделения субподрядчиков в любое время и без предупреждения с целью контроля отсутствия детского труда. Для надлежащей оценки ситуации УП «БелКаспиан» имеет право привлекать к таким проверкам независимых экспертов.

III. РАБОТНИКИ

Перед началом работы с каждым работником подписывается трудовой контракт минимум на год, который определяет условия занятости в понятной работнику форме. Контракт включает наименование права и обязанности работодателя и работника, должность, заработную плату, рабочее время, сверхурочные, надбавки, доплаты, премии и другие выплаты. Если трудовой договор прекращается в соответствии с согласованным периодом уведомлений, удержания из заработной платы работника не производится.

Ведутся платежные ведомости и таблицы учета рабочего времени для документального оформления размера заработной платы и рабочего времени каждого работника. Платежные ведомости хранятся поставщиком как минимум 24 месяца и включают рабочее время, сверхурочные, надбавки, премии, пособия, удержания и заработную плату к выплате.

Работникам предоставляется два выходных дня каждые семь дней. Заработная плата, включая компенсации за сверхурочную работу, выплачивается работникам вовремя, с регулярными интервалами и не реже, чем ежемесячно. Выплачиваемая заработная плата обязательно должна быть не ниже минимального размера оплаты труда.

Работники имеют время отдыха от работы согласно действующему законодательству. Работникам предоставляется необходимое время для перерывов и приема пищи. Работникам предоставляются все льготы, на которые у них есть право, предусмотренное законодательством, такие как медицинское страхование, социальное страхование, пенсии и т.п.

Обеспечивается соответствие всем применимым законам и нормативам, касающимся занятости работника, но не охваченным пунктами настоящей главы. Они, без ограничения, включают законы и нормативные акты, относящиеся к процессу приема на работу, договорам, рабочему времени, заработной плате, времени отдыха и льготам.

Существуют документально оформленные процедуры постановки проблем и подачи жалоб по связанным с IWAY вопросам, например, дискриминации, притеснению или жестокому обращению. Данные процедуры хорошо известны работникам.

УП «БелКаспиан» уважает права работников образовывать объединения, вступать или не вступать в них по своему выбору, без страха репрессий, вмешательства, угроз или притеснения.

Выполняются политика и соответствующие процедуры, описывающие меры по устранению и предотвращению притеснения и жестокого обращения, а также правила применения дисциплинарных взысканий. Они охватывают и доводятся до сведения всех работников, включая персонал субподрядчиков. Не применяются телесные наказания, угрозы насилия или другие формы морального или физического принуждения, не поддерживает и не допускает их. Не используются системы публичного предупреждения и наказания.

Обеспечивается соответствие всем применимым законам и нормативам, касающимся притеснений, жестокого обращения и дисциплинарных взысканий, но не охваченным пунктами настоящей главы.

IV. ОХРАНА ТРУДА

Для работников проводится инструктаж по охране труда. Проводимые инструктажи обновляются в соответствии с законодательством или выявленными потребностями. Вводный инструктаж включает в себя соответствующую информацию по охране труда при выполнении рабочих операций. Записи о прохождении инструктажа и их описание имеются в наличии.

Вся техника и прочее рабочее оборудование безопасны для использования и оборудованы необходимыми устройствами защиты для предотвращения травм.

Надлежащие СИЗ и специальная защитная одежда имеются в наличии, содержатся, используются и бесплатно раздаются водителям при необходимости. Зоны, в которых требуется наличие СИЗ, должны быть обозначены.

Средства первой помощи включают все необходимые средства для оказания первой помощи и доступны для работников всех рабочих смен во всех зданиях на каждом этаже. Средства первой помощи не заперты, находятся в четко обозначенном, специально выделенном месте, к которому обеспечивается быстрый и легкий доступ в случае чрезвычайного происшествия. Они содержатся в хорошем состоянии и регулярно проверяются, чтобы обеспечить их комплектность и пригодность.

Обеспечены хорошие условия труда. Контроль их состояния включает, без ограничений, контроль уровня шума, температуры, освещенности. В течение периодов с высокой температурой предпринимаются или планируются такие действия, как более частые перерывы и предоставление подходящей одежды, питьевой воды и т.д.

Чистая питьевая вода предоставляется всем работникам бесплатно. Для обеспечения здоровых и безопасных условий для работников осуществляется поддержание чистоты.

Все бытовые удобства регулярно убираются (моются) и поддерживаются в хорошем состоянии. Имеется необходимое количество надлежащим образом оборудованных умывальников и туалетов. Имеется в наличии необходимое количество мест, где работники могут отдохнуть и принять пищу во время перерывов.

Разработана, активно разъясняется работникам и соблюдается политика в отношении алкоголя и наркотических веществ с целью предотвращения работы в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, или работы под влиянием веществ, препятствующих безопасной и эффективной работе.

Обеспечивается соответствие всем применимым законам и нормативам, касающимся вопросов охраны труда, включая классификацию, отчетность и проверки органами власти. Требуемые корректирующие действия по результатам таких проверок документируются и выполняются в установленные сроки.

V. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Вся деятельность по пожарной безопасности ведется согласно Закону Республики Беларусь «О пожарной безопасности», «Правил пожарной безопасности Республики Беларусь» ППБ Беларуси 01-2014.

Ответственным лицом за пожарную безопасность объекта, в том числе организацию обучения и проведение противопожарных инструктажей работников, назначен Жаворонков Н.С. (талон № 25/07-258/10 о прохождении подготовки по программе ПТМ от 25.07.2018).

Ответственное лицо за пожарную безопасность в своей работе руководствуется требованиями технических нормативных правовых актов системы противопожарного нормирования и стандартизации, Инструкцией о мерах пожарной безопасности на предприятии, обеспечивая строгое и точное соблюдение противопожарного режима всеми работниками объекта.

Разрабатываются и выполняются планы действий в чрезвычайных ситуациях. Эти планы основаны на выявленных рисках и установленных *процедурах*, предписывающих действия в случае чрезвычайных ситуаций. Выполняются адекватные ситуациям *процедуры*, направленные на исключение, снижение и управление такими рисками.

Планы действий в чрезвычайных ситуациях включают потенциальные угрозы и сценарии чрезвычайных происшествий (пожара, природных катастроф, несчастных случаев, связанных с химическими веществами и т.п.), *процедуры* эвакуации и определяют роли и ответственность персонала во время чрезвычайных ситуаций.

Случаи пожаров или *происшествия*, которые могли стать причиной возникновения пожара, фиксируются в документах. Документация содержит анализ основных причин и меры по устранению и предотвращению.

Инструктажи включают работу с противопожарным оборудованием и проводятся не реже одного раза в каждые 24 месяца. Записи о прохождении обучения и описание инструктажей имеются в наличии.

Перед началом работы *работников* знакомят с основными правилами пожарной безопасности. Инструктажи, как минимум, включают надлежащие *процедуры* эвакуации, расположение и способы активации аварийной сигнализации. Записи о прохождении обучения и описание инструктажей имеются в наличии.

Имеется в наличии соответствующее противопожарное оборудование. Оборудование ручного пожаротушения легкодоступно и его местоположение легко определяется на расстоянии. Оборудование содержится в надлежащем состоянии и не запорто. Не реже одного раза в каждые 12 месяцев проводятся внутренние проверки оборудования. Ведутся записи об обслуживании оборудования и/или на нем размещаются соответствующие ярлыки/наклейки.

Аварийные выходы и пути эвакуации обеспечивают быструю и безопасную эвакуацию всех *работников*. В каждой рабочей зоне имеется, как минимум, один независимый аварийный выход, и все аварийные выходы и пути эвакуации свободны от преград и не загромождены.

Все аварийные выходы и пути эвакуации размечены люминесцентными или подсвеченными знаками, видимыми с основных проходов и содержатся незапертыми изнутри. Сигнал тревоги может быть активирован вручную и его можно слышать или видеть во всех зонах. Кнопки аварийной сигнализации ясно промаркированы и функционируют при отключении электропитания.

В наличии независимая функционирующая система оповещения об эвакуации с непрерывным звуковым сигналом для оповещения всех *работников* о чрезвычайных ситуациях и обеспечения быстрой и безопасной эвакуации.

По крайней мере, один раз в год проходят учения по эвакуации, охватывающие максимально возможное количество *работников*. В случае эвакуации специально назначенные лица отвечают за обеспечение полной эвакуации всех *работников* из здания.

Ведутся записи о проводимых учениях по эвакуации, включающие, как минимум, дату и время проведения эвакуации, информацию о сменах, время, затраченное на эвакуацию, и проверку ее полноты (т.е. подтверждение эвакуации всех работников), результаты учений по эвакуации и все необходимые корректирующие действия. Если подобные проверки заканчиваются выдачей предписаний о корректирующих мероприятиях, то такие мероприятия документируются и осуществляются в указанные в предписаниях сроки.

VI. СУБПОДРЯДЧИКИ

Все субподрядчики в максимально возможной степени должны обеспечить соответствие требованиям Кодекса УП «БелКаспиан». Кроме соблюдения данного Кодекса, ожидается, что субподрядчики соответствуют требованиям и соблюдают действующее местное и международное законодательство и нормативно-правовые акты.

Все субподрядчики, вовлеченные в операции для ИКЕА, ознакомлены со Стандартом IWAY. Все субподрядчики соответствуют и выполняют обязательные требования Стандарта IWAY, а УП «БелКаспиан» будет проводить аудиты на предмет соответствия этим требованиям.

При перевозке грузов ИКЕА все субподрядчики УП «БелКаспиан» обязуются предоставлять машины не старше 10-ти лет и соответствующего требованиям ИКЕА евро-класса (ЕВРО-5 и ЕВРО-6).

Обязательства в рамках данного Кодекса дополняют обязательства субподрядчиков в отношении исполнения каких-либо контрактов, заключенных между УП «БелКаспиан» и субподрядчиками.

Любое несоблюдение Кодекса является очень серьезным нарушением и ожидается, что субподрядчик инициирует корректирующие действия по устранению такого нарушения, а также примет надлежащие меры для предотвращения повторения таких нарушений в будущем.

В случае серьезных или неоднократных нарушений УП «БелКаспиан» оставляет за собой право немедленно прекратить деловые отношения без обязательств перед субподрядчиком.

VII. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Являясь поставщиком транспортных и логистических услуг, УП «БелКаспиан» чувствует решимость взять на себя свою долю ответственности за уменьшение воздействия на окружающую среду в транспортной отрасли.

Следовательно, ожидается, что сотрудники УП «БелКаспиан» и субподрядчики будут соблюдать все действующее местное и международное законодательство по охране окружающей среды и, кроме того, рекомендуется постоянно проводить и применять методы и технологии минимизации воздействия на окружающую среду.

Отчет по экологическим показателям (EPS – Environmental Performance Survey) деятельности, связанной с окружающей средой, ежегодно предоставляется в ИКЕА.

Наша компания пока не является сертифицированной, и, соответственно, у нас пока не внедрена система рационального природопользования, однако мы заботимся об окружающей среде в процессе нашей деятельности.

Для того, чтобы поддерживать наш воздух чистым и избегать выбросов CO₂, мы используем транспорт субподрядчиков, соответствующий стандарту ЕВРО-5 и ЕВРО-6. Также разработан план по сокращению выбросов CO₂ в атмосферу: увеличение доли биотоплива, сокращение холостого пробега, эко-вождение для водителей, система мотивации для водителей с подтвержденными фактами сокращения расхода топлива, сокращение максимальной скорости.

К 2020 году наш парк машин будет полностью обновлен до стандарта не ниже ЕВРО-5 и все машины будут не старше 10-ти лет.

Все применимое законодательство и нормативные акты, касающиеся воздействия на окружающую среду и ее защиты, но не охваченные в пунктах данной главы, также выполняются. Это включает, без ограничений, экологическую классификацию, отчетность и проверки государственных структур при необходимости. Требуемые корректирующие действия по результатам таких проверок документируются и выполняются в установленные сроки.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Корпоративно-этический Кодекс УП «БелКаспиан» предоставляет стандарт поведения, которого все сотрудники УП «БелКаспиан» придерживаются и ожидают такого же отношения от своих бизнес-партнеров. Это не означает, что бизнес-партнеры освобождаются от ответственности за их поведение в ситуациях, которые не охватывает данная политика.

Дата вступления корпоративно-этического Кодекса в силу 01.01.2018 г. Все сотрудники и субподрядчики обязаны ознакомиться с корпоративно-этическим Кодексом УП «БелКаспиан» и выполнять его требования.

Все сотрудники УП «БелКаспиан» всегда должны придерживаться здравого смысла при ведении дел от имени УП «БелКаспиан».

В случае отступлений от политики, задействованные лица должны сообщить о них. Все отступления должны быть разъяснены. Сообщение любых спорных вопросов и информации относительно Кодекса не влечет никаких личных последствий. Работники должны знать, что могут спокойно высказываться. В случае если выявленные отклонения будут доказаны, наступят личные последствия/последствия для бизнеса. О случаях нарушения закона будет сообщаться в правоохранительные органы.

01.01.2018



Директор
Понедельченко В.Н.