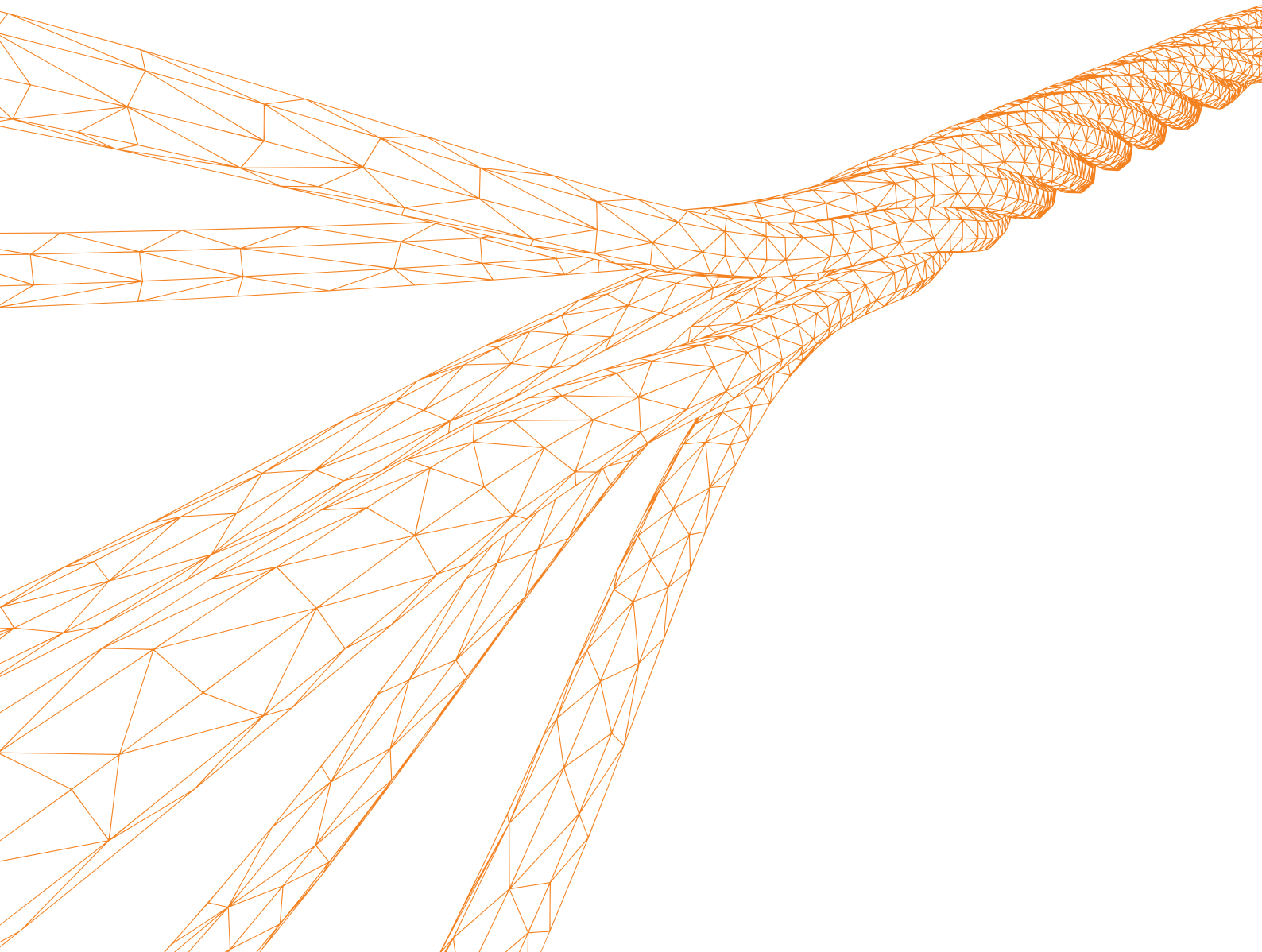




КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ- ПОСТАВЩИКОВ SANDVIK



ВВЕДЕНИЕ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ-ПОСТАВЩИКОВ
SANDVIK РЕДАКЦИЯ 2, УТВЕРЖДЕНО В 2014

В ходе выполнения своей деятельности компания Sandvik придерживается основополагающих принципов соблюдения прав человека, прав трудящихся, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией. Сюда также можно отнести установление стабильных отношений с нашими поставщиками.

В рамках ведения повседневной бизнес-деятельности компания Sandvik руководствуется следующими документами: Международным биллем о правах человека, Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларацией Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию, а также Конвенцией Организации Объединенных Наций против коррупции, которые составляют основу десяти принципов Глобального договора ООН, которые мы разделяем.

Наша компания придерживается данных принципов, а также Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий и Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека. Наша компания твердо убеждена в том, что соблюдение этих принципов позволяет нам заложить прочный фундамент надежного будущего для себя и своих заинтересованных лиц. Наша компания несет ответственность за поставщиков, с которыми мы работаем, и ожидает, что они проявят такую же добросовестность, честность и этическое поведение, каких ожидают от нас.

Мы вместе обязаны принимать во внимание последствия экономического, экологического и социального характера, которые несет наша деятельность для мирового сообщества в целом.

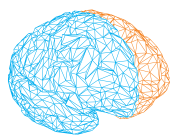
Основные ценности Sandvik: Ориентация на клиента, Инновации, Честная игра и Стремление к победе. Они формируют дух нашей компании. Мы полагаемся на них при ведении повседневной бизнес-деятельности и принятии деловых решений. В силу этого наша компания разработала настоящий «Кодекс поведения для компаний-поставщиков Sandvik (далее - «Кодекс поведения для поставщиков»)), и она требует от своих поставщиков приложить максимальные усилия для соблюдения его требований. Данный Кодекс распространяется на всю базу материально-технического снабжения нашей компании, включая поставщиков, подрядчиков, дистрибьюторов и агентов, далее именуемых («поставщики»).

НАШИ ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ



ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА

Мы постоянно стремимся превзойти ожидания наших клиентов и дать им возможность достичь превосходных результатов в бизнесе.



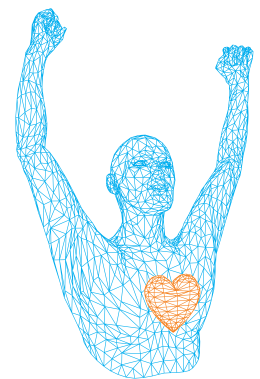
ИННОВАЦИИ

Мы строим планы на будущее, создавая новаторские решения в нашей деятельности.



ЧЕСТНАЯ ИГРА

Мы ведем бизнес надежно и стабильно.



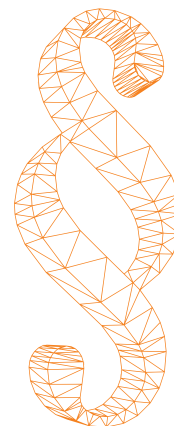
СТРЕМЛЕНИЕ К ПОБЕДЕ

Мы стремимся сделать свою компанию лидером.

ТРЕБОВАНИЯ

1. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ

Информирование и соблюдение соответствующих правовых и законодательных требований является основным условием соответствия требованиям Кодекса поведения для поставщиков. Мы ожидаем, что наши поставщики придерживаются требований действующих международных постановлений и конвенций, а также требований регионального и национального законодательства соответствующих стран, а также отслеживают последние изменения, внесенные в такие требования.



Поставщики обязаны:

- 1.1** Соблюдать соответствующие законодательные требования в отношении прав человека, прав трудящихся, условий труда, охраны труда и техники безопасности, охраны окружающей среды, процедур налогообложения и борьбы с коррупцией, требования, изложенные в данном документе, а также иметь все необходимые разрешения, лицензии и регистрационные свидетельства, предусмотренные соответствующим законодательством.
 - 1.2** В случаях, когда требования местного законодательства или постановления являются более строгими, чем требования Кодекса поведения для поставщиков, признавать преимущество и отдавать предпочтение таким (более строгим) требованиям местного законодательства или постановлений.
 - 1.3** Отслеживать возможные противоречия местных постановлений или обязательств с международными стандартами в отношении прав человека, а также прикладывать максимум усилий по соблюдению общепризнанных прав человека.
 - 1.4** По первому требованию предъявлять доказательства соблюдения со своей стороны местных законодательных требований.
-

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

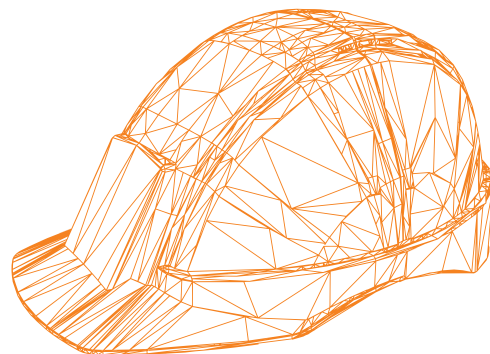
«Безопасность прежде всего» является основополагающим принципом, применяемым в компании Sandvik.

Поставщики обязаны обеспечить безопасные и благоприятные условия труда и предпринять все возможные шаги по предотвращению происшествий и травм.

Поставщики обязаны разработать приемлемую и основанную на рисках программу по охране труда и технике безопасности, включающую, например, политику в области охраны труда и техники безопасности, соответствующие указания и практический тренинг, которые были бы понятны всем сотрудникам.

Сфера применения программы по охране труда и технике безопасности должна соответствовать характеру бизнес-деятельности и рискам, присущим бизнес-деятельности компании.

Программа должна включать, по меньшей мере, следующие разделы:



Поставщики обязаны:

2.1 ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Осуществлять регулярную проверку всех производственных территорий и помещений в целях обеспечения противопожарной безопасности на ежедневной основе.

Убедиться в исправности пожарной сигнализации, наличии соответствующего противопожарного оборудования, четко обозначенных и легкодоступных путей эвакуации и аварийных выходов с учетом размеров производственного объекта, масштабов и характера производственной деятельности, а также потенциального риска травм и пожаров.

Обеспечить регулярное проведение пожарных учений и учебной эвакуации.

2.2 ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Выявлять и производить оценку рисков, связанных с охраной труда и техникой безопасности, свести к минимуму их последствия путем реализации планов действий в аварийных ситуациях и процедур по ликвидации аварий.

Убедиться, что все сотрудники защищены от воздействия потенциальных опасных производственных факторов и факторов риска для здоровья.

Поставщики обязаны:

Убедиться в реализации необходимых процедур по выявлению опасных ситуаций, оценке риска и определению необходимых контрольных мероприятий.

Убедиться, что всем сотрудникам бесплатно предоставляются необходимые и исправные средства индивидуальной защиты.

Обеспечить реализацию процедур и функционирование систем контроля, выявления и учета производственных травм и профессиональных заболеваний.

Обеспечить общедоступность соответствующих аптечек первой помощи и убедиться, что на объекте имеются сотрудники, прошедшие подготовку по оказанию первой медицинской помощи.

Убедиться, что при исполнении своих профессиональных обязанностей сотрудники не находятся под воздействием наркотиков и/или алкоголя.

2.3 УСЛОВИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Обеспечить чистоту, хорошее освещение, достаточную вентиляцию, приемлемый температурный режим и уровень шума в производственных помещениях.

Обеспечить свободный доступ к чистой питьевой воде, отвечающим гигиеническим требованиям уборным и обеденным зонам.

2.4 ЖИЛЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ

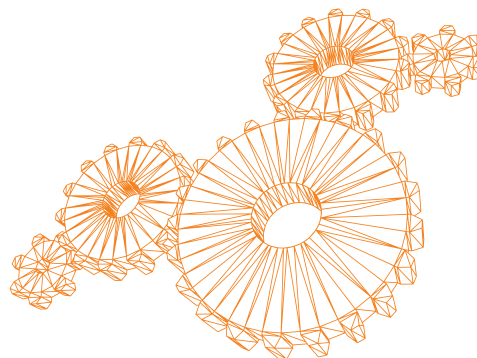
В случае обеспечения сотрудников жильем предоставить каждому сотруднику индивидуальное спальное место.

Предоставить отдельные спальные помещения, уборные и душевые для мужчин и женщин.

Убедиться, что все требования, перечисленные в пункте 2.1, также выполняются в жилых помещениях и столовых.

3. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ

Крайне важно, чтобы наши поставщики придерживались принципов честного, достойного и уважительного отношения к своим сотрудникам, чтобы они соблюдали права человека, избегали поводов участвовать или иметь отношение к действиям других лиц, подразумевающих нарушение или ущемление прав трудящихся и общепризнанных прав человека.



Поставщики обязаны:

3.1 ДЕТСКИЙ ТРУД

3.1.1 Запрещается использовать и поощрять эксплуатацию детского труда.

Создать систему, исключающую использование детского труда, включая проведение систематических проверок и снятие копий с документов всех новых сотрудников, подтверждающих возраст.

Минимальный возраст для принятия на работу составляет 15 лет (или 14, если это разрешено национальным законодательством), либо, иными словами, по закону на работу принимаются лица старше 15 лет.

Убедиться в том, что все новые сотрудники получили обязательное среднее образование перед тем, как были приняты на работу.

3.1.2 Разработать письменные процедуры по устранению негативных последствий и выплаты компенсаций за детский труд при выявлении случаев работы детей на производственных площадках компании.

Убедиться, что такие процедуры разработаны в интересах ребенка, включая оказание адекватной финансовой и иной помощи, с тем, чтобы дать ребенку возможность посещать школу.

3.1.3 Обеспечить защиту всех молодых работников (младше 18 лет) от выполнения работ, которые могут нанести вред их здоровью, либо их физическому, умственному, социальному развитию, душевному или моральному состоянию и ввести запрет на их работу в ночную смену.

3.1.4 Выполнять требования всех законов и постановлений в отношении программ профессионального обучения.

3.2 ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

3.2.1 Запрещается использовать и поощрять использование в любой форме принудительного, подневольного или незаконного труда, включая контрабанду, труд заключенных или «долговое рабство».

3.2.2 Убедиться, что сверхурочная работа осуществляется по взаимному согласию, за исключением случаев, когда такая работа вызвана необходимостью и утверждена местным законодательством.

Предоставить сотрудникам право беспрепятственно покидать свое место проживания и рабочее место в свободное от работы время.

3.2.3 Запрещается требовать от сотрудников передачи в любой момент времени оригиналов персональных сертификатов или документов, удостоверяющих личность, например, удостоверений личности государственного образца, паспортов или разрешений на работу в качестве условия приема на работу.

3.2.4 Запрещается применять незаконные дисциплинарные процедуры, например, финансовые наказания в виде незаконных вычетов из зарплаты, удержания зарплаты или прекращения выплаты пособий в качестве меры дисциплинарного воздействия.

Поставщики обязаны:

Воздержаться от заключения депозитных соглашений, соглашений о гонораре, штрафах, договоров займа или соглашений о погашении долга с тем, чтобы воспрепятствовать увольнению сотрудника при направлении им заблаговременного уведомления.

Обеспечить прогнозируемый характер, приемлемость и ограниченность срока действия соглашений о погашении долга.

Обеспечить справедливое отношение к рабочим-мигрантам на равных условиях с местными рабочими.

3.3 ДОМОГАТЕЛЬСТВА, ГРУБОЕ ИЛИ ЖЕСТОКОЕ ОБРАЩЕНИЕ

Придерживаться принципа «нулевой терпимости» к любым случаям физического домогательства и психологического давления или оскорбления, в вербальной и невербальной форме, например, в виде жестов, включая случаи грубого или жестокого обращения, принуждения, удержания силой или нежелательных знаков внимания сексуального характера; также не допускать никаких потенциальных факторов риска, связанных с таким поведением.

Запрещается использование методов общественного порицания и публичного наказания.

3.4 ДИСКРИМИНАЦИЯ

3.4.1 Воздержаться от проведения политики дискриминации на этапе найма и приема на работу.

Сюда входит, к примеру, следующее: продвижение по службе, предоставление льгот, возможность пройти обучение, увольнение, расторжение договора, как в активной форме, так и в форме пассивного содействия на основании возраста, этнической принадлежности, национального или социального происхождения, религиозных убеждений, пола, сексуальной ориентации, семейного положения, наличия детей, беременности, недееспособности, членства в профсоюзе, политических взглядов, серьезного заболевания или ввиду любых других условий, которые могут явиться причиной дискриминации и подпадают под действие применимого законодательства или Конвенций МОТ.

3.4.2 Обеспечить равную оплату труда за одинаковую работу и равные возможности сотрудникам, обладающим одинаковым опытом и квалификациями.

3.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.5.1 Разделить рабочее время на стандартные и сверхурочные часы работы.

3.5.2 Точно фиксировать все часы работы в общедоступной форме.

3.5.3 Обеспечить выполнение требований применимых законодательных актов и промышленных стандартов в отношении продолжительности рабочего дня.

В любом случае запрещается регулярно принуждать сотрудников работать свыше 8 часов в день или 48 часов в неделю, квалифицируя эти дополнительные часы как стандартные часы работы.

3.5.4 Запрещается регулярно обращаться к сотрудникам с просьбой поработать сверхурочно.

Всем сотрудникам предоставляется по меньшей мере один свободный день в неделю и достаточное количество часов отдыха в промежутке между сменами.

Убедиться, что продолжительность сверхурочной работы соответствует требованиям местного законодательства и не превышает 12 часов в неделю.

3.6 КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

3.6.1 Соблюдать, по крайней мере, минимальные законодательные требования и постановления, касающиеся выплаты заработной платы, включая минимальный размер заработной платы, надбавки за сверхурочную работу, сдельную оплату и другие виды компенсации, а также предоставлять обязательные льготы, включая социальное страхование.

3.6.2 Обеспечить выплату всем сотрудникам по меньшей мере установленной законом минимальной заработной платы.

3.6.3 Регулярно, в установленный срок и в полном объеме осуществлять выплаты заработной платы непосредственно сотруднику.

Поставщики обязаны:

3.6.4 Тщательно фиксировать данные о заработной плате и выдавать всем сотрудникам расчетный лист с точным указанием всех зарплатных сумм в доступной форме, включая информацию о надбавках за сверхурочную работу, количестве отработанных часов, пособиях, удержаний по суду, бонусах и иную соответствующую информацию.

3.6.5 Предоставить всем сотрудникам право на оплачиваемые государственные праздники и установленный законодательством отпуск, включая оплачиваемый больничный лист и отпуск по уходу за ребенком, без каких-либо негативных для сотрудника последствий.

3.7 УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Проинформировать всех сотрудников об условиях приема на работу, включая их права и обязанности, на их родном языке или на языке, который они понимают, например, посредством письменного трудового договора.

3.8 СВОБОДА УЧАСТИЯ В ПРОФСОЮЗАХ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Признавать и уважать право сотрудников на вступление в профсоюз, организацию и ведение переговоров о заключении коллективных договоров в соответствии с законодательством страны, в которой они работают.

Признавать важность открытого общения и прямых контактов между сотрудниками и руководством компании.

Давать сотрудникам возможность назначать независимых рабочих представителей и вести открытый диалог с руководством касательно условий труда без боязни притеснений, угроз, штрафов, давления или репрессий.

Равным образом следует уважать выбор сотрудников, не желающих вступать в профсоюзы или ассоциации рабочих.

3.9 ПРАВО НА УВЕДОМЛЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

Обеспечить всем сотрудникам право на направление уведомлений о нарушениях в отношении соблюдения законодательных требований и/или корпоративной политики/правил своему работодателю без боязни ответных мер с его стороны.

3.10 ПРАВО НА ИМУЩЕСТВО

3.10.1 Согласно местному законодательству являться законным и полноправным владельцем/пользователем эксплуатируемого имущества.

3.10.2 Избегать отрицательного воздействия социального, экологического или экономического характера в результате приобретения земельных участков, вынужденного переселения или ограничений по использованию земельных участков.

3.10.3 В случае отчуждения или вынужденного переселения убедиться, что путем прозрачных переговоров было достигнуто соглашение о выплате адекватной суммы компенсации с целью сохранения источника дохода и уровня жизни лиц, проживающих на данных территориях.

3.11 НЕКОНФЛИКТНОЕ ПРОИСХОЖДЕНИЕ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ

3.11.1 Происхождение полезных ископаемых из конфликтных районов и зон высокого риска.

- Осознавать наличие возможной связи между производством сырья и вооруженным конфликтом, либо грубым нарушением прав человека.

Цепочки поставок, напрямую или косвенно способствующие развитию конфликтов, неприемлемы.

Это относится ко всем звеньям цепочки поставок.

- В случае если поставщики находятся в конфликтных районах или зонах высокого риска, необходимо следовать Руководству ОЭСР по экспертизе социально ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из конфликтных районов и зон высокого риска.

- В зависимости от своей иерархии в цепочке поставок выбирать сырье только из надежных источников, либо предпринимать обоснованные меры для того, чтобы отследить и, в случае необходимости, оказать воздействие на свои цепочки поставок с тем, чтобы обеспечить поставку материалов только из надежных источников.

Поскольку произвольный уход из конфликтных районов может иметь отрицательные последствия для местного населения, компания Sandvik призывает к использованию минералов из данных районов с соблюдением этических принципов.

3.11.2 Соблюдение требований Раздела 1 502 Закона Додда-Фрэнка.

- Для того, чтобы помочь нашим клиентам выполнить требования Правил о конфликтных полезных ископаемых SEC¹ в отношении цепочек поставок продуктов, содержащих олово, тантал, вольфрам или золото, на которые распространяет свое действие Закон Додда-Фрэнка, и в дополнение к описанным выше положениям наши поставщики обязаны делать обоснованные запросы о стране происхождения и следовать признанным на международном уровне руководящим принципам проведения экспертизы с тем, чтобы убедиться, что поставляемая в компанию Sandvik продукция может быть квалифицирована как «продукция, не имеющая отношения к конфликту в ДРК²» в соответствии с Правилами SEC.
- Убедиться, что происхождение данных полезных ископаемых можно отследить по меньшей мере до момента поступления на металлургический комбинат и что контакты поддерживаются только с металлургическими комбинатами, не участвующими в конфликте, согласно определению CFSI³ и TI-CMC⁴ или, в соответствующих случаях, согласно определениям других утвержденных отраслевых схем.
- Принять во внимание, что в отношении поставок продуктов, содержащих конфликтные минералы, в соответствии со Статьей SEC могут применяться дополнительные требования.

3.11.3 Убедиться, что все меры, предпринятые в соответствии с пунктами 3.11.1 и 3.11.2, документально зафиксированы, и по запросу соответствующая информация доступна сотрудникам Sandvik. Данные по отслеживаемым событиям подлежат документальному фиксации и хранению в течение пяти лет.

¹ U.S. Securities and Exchange Commission ² Democratic Republic of the Congo ³ Conflict-Free Sourcing Initiative

⁴ Tungsten Industry – Conflict Minerals Council

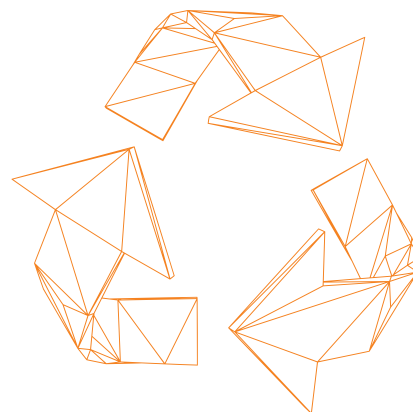
4. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Защита окружающей среды и участие в процессе устойчивого развития имеют для компании Sandvik крайне важное значение.

Поставщики обязаны предпринимать активные меры по усилению положительных и снижению отрицательных последствий от их деятельности и цепочки поставок на окружающую среду и общество путем разработки экологических планов, ориентированных на критические факторы воздействия на окружающую среду.

Сфера применения экологических планов должна соответствовать характеру бизнес-деятельности и рискам, присущим бизнес-деятельности поставщика.

Поставщики обязаны:



4.1 УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Разработать, внедрить и реализовать основанную на риске программу в целях сокращения или сведения к минимуму негативного воздействия на окружающую среду в результате осуществления деятельности, производства продуктов или оказания услуг.

4.2 МЕРЫ ПРЕДОСТОРОЖНОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Принимать меры предосторожности в случае, если появились основания полагать, что действие могло нанести ущерб окружающей среде или здоровью человека, и предпринимать усилия по разработке и реализации экологически безопасных технологий при выборе продукции, процедур, проектных решений и материалов.

4.3 ПРИНЦИП «ЗАГРЯЗНИТЕЛЬ ПЛАТИТ»

Компенсировать расходы социального и экономического характера, возникающие у поставщика, наносящего экологический ущерб.

4.4 ПРОГРАММА ПО ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Активно использовать и предоставлять информацию и документацию по следующим вопросам:

- Управление химическими и опасными материалами
- Управление отходами
- Выбросы в атмосферу, водоемы и почву
- Контроль энергопотребления
- Потребление воды
- Транспорт и командировки

Требования к поставщикам и целевые показатели экологической эффективности могут оговариваться в коммерческих соглашениях.

5. ЗАКОН О БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ И АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

При ведении бизнес-деятельности компания Sandvik придерживается высоких этических принципов.

Мы следуем принципу «нулевой терпимости» в отношении коррупции, включая взяточничество, конфликты интересов, мошенничество, присвоение собственности, незаконные «откаты», вымогательство и nepотизм/«кумовство», и предпринимаем активные меры по борьбе с коррупцией.

Мы также уважаем антимонопольное законодательство, которое запрещает заключение антиконкурентных соглашений и злоупотребление занимаемых позиций на рынке.



Поставщики обязаны:

5.1 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Соблюдать местное законодательство и требования международных конвенций по борьбе с коррупцией, воздерживаться лично и не склонять Sandvik к участию в коррупционных схемах ни в какой форме.

Воздерживаться от незаконного воздействия, в прямой или косвенной форме, на деятельность третьих лиц или государственных служащих.

Разработать процедуры по предотвращению коррупции, например, путем реализации политики по борьбе с коррупцией и соответствующего инструктажа персонала.

При сотрудничестве с компанией Sandvik избегать прямых потенциальных конфликтов интересов.

Осознавать, что ни один из сотрудников Sandvik не вправе предлагать или предоставлять, в прямой или косвенной форме, незаконные льготы и преимущества поставщику в обмен на личную выгоду ни в какой форме.

Иметь в виду, что компания Sandvik не допустит получения своими сотрудниками выгод, предоставляемых за содействие в организации коммерческого сотрудничества поставщика с Sandvik.

5.2 АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Уважать и соблюдать действующее антимонопольное законодательство и постановления, внедрять схемы по предотвращению нарушений антимонопольного законодательства, например, картельный сговор, разделение рынка или нечестное предложение цены на торгах, например, путем реализации политики в отношении антимонопольного законодательства и проведения эффективного тренинга персонала в области соблюдения антимонопольного законодательства.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Мы призываем своих поставщиков непрерывно самосовершенствоваться, а также разрабатывать, внедрять и реализовывать признанные эффективными системы управления и стандарты в областях, оговоренных в Кодексе поведения для поставщиков. Оценка риска, эффективная реализация политики, процедур и схем, четкое распределение функций и ответственности, необходимая подготовка и инструктаж, определение и оценка измеримых целей с точки зрения достигнутых результатов, наряду с функционирующими системами контроля служат прочным фундаментом для успешной реализации Кодекса поведения для поставщиков.

МОНИТОРИНГ

Любые деловые отношения между компанией Sandvik и нашими поставщиками основаны на принципах честности, доверия и сотрудничества. Принимая Кодекс поведения для поставщиков, поставщик берет на себя обязательства по осуществлению активных действий, направленных на выполнение этих требований в рамках своей деятельности и цепочки поставок. Это достигается путем установления прозрачных партнерских отношений с компанией Sandvik, например, путем осуществления самоконтроля и предоставления персоналу Sandvik, либо третьим лицам, назначаемым Sandvik, доступа в соответствующие помещения и информации в целях проведения аудиторских проверок на производственных площадках, включая разрешение на проведение интервью с сотрудниками и доступ к точной и исчерпывающей документации и архивным данным, имеющим отношение к Кодексу поведения для поставщиков. Любые полученные данные, имеющие отношение к аудиторским проверкам, подлежат эффективной и своевременной обработке. Мы рассчитываем на то, что наши поставщики не станут вводить нас в заблуждение.

Нарушение Кодекса поведения для поставщиков негативным образом скажется на деловых отношениях с компанией Sandvik, включая, но не ограничиваясь риском расторжения договора.

Поставщик обязан обеспечить выполнение Кодекса поведения для поставщиков или сопоставимых требований со стороны своих субподрядчиков. Мы требуем от своих поставщиков проведения оценки и мониторинга цепочки поставок и сбора соответствующей информации в отношении соблюдения данных требований в рамках цепочки поставок, которая по запросу предоставляется компании Sandvik.

Компания Sandvik ответственно относится к любой полученной информации коммерческого или личного характера и принимает меры по обеспечению ее конфиденциальности.

Компания Sandvik призывает своих поставщиков к тому, чтобы они ставили ее в известность о случаях нарушения Кодекса поведения для поставщиков посредством системы Speak Up либо через Интернет, либо по телефону. Мы приветствуем активный диалог со своими поставщиками по вопросам, имеющим отношение к Кодексу поведения для поставщиков, либо по другим вопросам в области устойчивого развития. Наша компания обязуется приложить максимум усилий с тем, чтобы выказать должное уважение и защитить любого, кто открыто высказывается против нарушений Кодекса поведения для поставщиков.

Версия Кодекса поведения для компаний-поставщиков Sandvik на английском языке является официальной. Переведенные версии доступны по следующей ссылке: www.sandvik.com