

Наименование документа: Sveaskogs Uppförandekod ry.docx кодекс корпоративной этики			Стр.: 1(4)
Составил: (фамилия и должность): Viveka Beckeman Главный юрисконсульт и управление имуществом	Утвердил (фамилия и должность): Правление Sveaskog	Заменяет: 01.01.2014	Действительно с: xx.xx.2017

Кодекс корпоративной этики Sveaskog

Наше видение

Мы должны быть ведущей лесозаготовительной и лесохозяйственной компанией

ЭТО ОЗНАЧАЕТ, ЧТО

- Мы самая рентабельная в лесной отрасли компания, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе
- Именно нас в первую очередь выбирают как партнера и работодателя
- Мы находимся в авангарде развития и инноваций в отрасли
- Мы лучше других сочетаем рентабельный лесной бизнес и экологическую ответственность

НАШИ ЦЕННОСТИ

- Ориентированность на клиента
- Новаторство
- Простота
- Открытость/прозрачность

Наши ценности и основополагающие принципы пронизывают и определяют корпоративную культуру и помогают нам в нашей повседневной деятельности поступать, исходя из общих установок.

Для чего нужен Кодекс корпоративной этики?

Sveaskog зависит от того, что наше окружение доверяет нам. Только благодаря доверию Sveaskog может продолжать быть успешным бизнесом. Кодекс корпоративной этики Sveaskog четко определяет, как нам вести себя, выступая в роли делового партнера, работодателя, сотрудника и члена общества.

Во всех наших взаимоотношениях с клиентами, поставщиками, подрядчиками и другими заинтересованными сторонами определяющими факторами должны быть открытость, простота, инновации и ориентированность на клиента.

Кому адресован Кодекс корпоративной этики?

Кодекс корпоративной этики касается всех сотрудников Sveaskog. Мы все несем общую ответственность за то, чтобы служить примером для других. Каждый, кто вступает в договорные отношения с клиентами, поставщиками, подрядчиками и консультантами, обязан обеспечивать и контролировать соответствие этих отношений нашему Кодексу корпоративной этики.

Кодекс корпоративной этики указывает направление

Кодекс корпоративной этики не может содержать «рецептов» поведения на все случаи жизни. Всегда опирайтесь на свой здравый смысл и используйте приводимые ниже вопросы в качестве ориентиров для принятия решения.

- Законно ли это?
- Этично ли это?
- Повлияет ли мое решение на доброе имя Sveaskog?

Наименование документа: Sveaskogs Uppförandekod ry.docx кодекс корпоративной этики			Стр.: 2(4)
Составил: (фамилия и должность): Viveka Beckeman Главный юрисконсульт и управление имуществом	Утвердил (фамилия и должность): Правление Sveaskog	Заменяет: 01.01.2014	Действительно с: xx.xx.2017

- Если бы так поступили со мной, как бы я отнесся к этому?

Часто ситуации, в которых мы оказываемся, могут быть сложными, необходимо учитывать несколько факторов, решения редко просты, поэтому в случае сомнений без колебаний обращайтесь за советом к коллегам или своему руководителю.

Наша общая ответственность в компании Sveaskog

Компания Sveaskog должна вести рентабельный бизнес с позиций здоровой этики. Компания Sveaskog должна быть образцом для подражания в области устойчивого ведения бизнеса, что включает в себя заботу об окружающей среде, деловую этику, борьбу с коррупцией, равенство возможностей, разнообразие, охрану труда и соблюдение прав человека.

В компании Sveaskog должно быть хорошо работать всем, независимо от пола, (транс)гендерной идентичности или гендерного выражения, этнической принадлежности, религии или иного вероисповедания, ограничений функциональных возможностей, сексуальной ориентации или возраста, и у всех должны быть равные права, возможности и обязанности.

Компания Sveaskog поддерживает Глобальный договор ООН, содержащий десять принципов в отношении прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

Безопасность труда

Все сотрудники имеют право на надежные и стимулирующие условия труда в атмосфере уважения и доверия. Все сотрудники Sveaskog вносят в это свой вклад в виде активной позиции, компетентности и лояльности видению и стратегическим целям Sveaskog. Руководство и сотрудники обязаны активно противодействовать любым формам и проявлениям дискриминации и другого дискриминационного обращения.

Этика

Компания Sveaskog ведет только такую деловую деятельность, которая полностью законна и находится в соответствии с заключенными договорами, а также с нашим Кодексом корпоративной этики. Мы не вступаем в деловые сделки и виды деятельности, которые мы не могли бы открыто признать или в которых не могли бы публично отчитаться, и мы не заключаем деловых договоренностей, преследуя личные интересы или отношения. Взятки, скрытые комиссионные или другие виды незаконного или неэтичного вознаграждения не допускаются. Сотрудники компании Sveaskog не должны вступать в такие формы сотрудничества или вести себя так, что это может быть истолковано как ограничение конкуренции.

Мы будем строить отношения с клиентами, поставщиками или подрядчиками на основе доверия, и поэтому следуем принятым в компании Sveaskog правилам закупок и продаж. Мы не должны привлекать поставщиков или подрядчиков, если знаем, что они пренебрегали своими обязанностями по отношению к деловым партнерам или

Наименование документа: Sveaskogs Uppförandekod ry.docx кодекс корпоративной этики			Стр.: 3(4)
Составил: (фамилия и должность): Viveka Beckeman Главный юрисконсульт и управление имуществом	Утвердил (фамилия и должность): Правление Sveaskog	Заменяет: 01.01.2014	Действительно с: xx.xx.2017

работникам, нарушали законы, правила или условия договора, виновны в злоупотреблениях институтом банкротства или имеют неясную форму собственности.

Рапорт о нарушениях

При обнаружении нарушения или подозрении на нарушение Кодекса корпоративной этики необходимо оформить рапорт. По функции сообщения о нарушениях или злоупотреблениях допускается сообщение только о серьезных нарушениях и злоупотреблениях и только ограниченному кругу лиц а руководящих должностях. Функция сообщения о нарушениях и злоупотреблениях представляет собой альтернативу <https://sveaskog.whistleblower.se> обычным каналам направления рапортов. Сообщение направляется в адрес независимой стороны и у вас имеется возможность сохранить анонимность.

Функция сообщения о нарушениях и злоупотреблениях не предназначена для сообщения о мелких недостатках или для обычных жалоб и рекламаций. Желающим поделиться своим мнением о компании следует в первую очередь (обычный путь обращения/подачи рапорта) обратиться к своему непосредственному начальнику или руководителю, который отвечает за то направление деятельности, в котором замечен недостаток. В случае, когда такой путь обращения нецелесообразен/невозможен, можно обратиться к начальнику отдела HR и коммуникации или главному юрисконсульту.

ПРИНЦИПЫ ОБРАЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И КОМАНДНОЙ ГРУППЫ

Трудовой коллектив

Мы считаем, что путем активного вклада своих знаний, умений и опыта каждый работник/сотрудник может способствовать успеху и развитию компании Sveaskog.

В качестве сотрудника/работника я...

- Ответственен
- Коммуникативный командный игрок
- Открыт, гибок, инновационно мыслю
- Ориентирован на клиента

Руководство

Руководитель в первую очередь – тоже сотрудник, но решает дополнительную задачу обеспечить достижение результатов силами коллектива. Он всегда открыт, отзывчив и заинтересован. Используя четко сформулированные ожидания, цели, фокусные направления, ответственность и доверие к своим сотрудникам, наши руководители обеспечивают надежную уверенность в занятости и возможности для максимальной отдачи и развития всех членов коллектива.

В качестве руководителя я...

Ш SVEASKOG

Наименование документа: Sveaskogs Uppförandekod ry.docx кодекс корпоративной этики			Стр.: 4(4)
Составил: (фамилия и должность): Viveka Beckeman Главный юрисконсульт и управление имуществом	Утвердил (фамилия и должность): Правление Sveaskog	Заменяет: 01.01.2014	Действительно с: xx.xx.2017

- Внушаю доверие
- Доверчив
- Коммуникабелен
- Формирую команды
- Способствую развитию

В качестве руководителя высшего звена я к тому же мыслю стратегически и на перспективу. Я прокладываю курс/определяю направление и увлекаю людей за собой