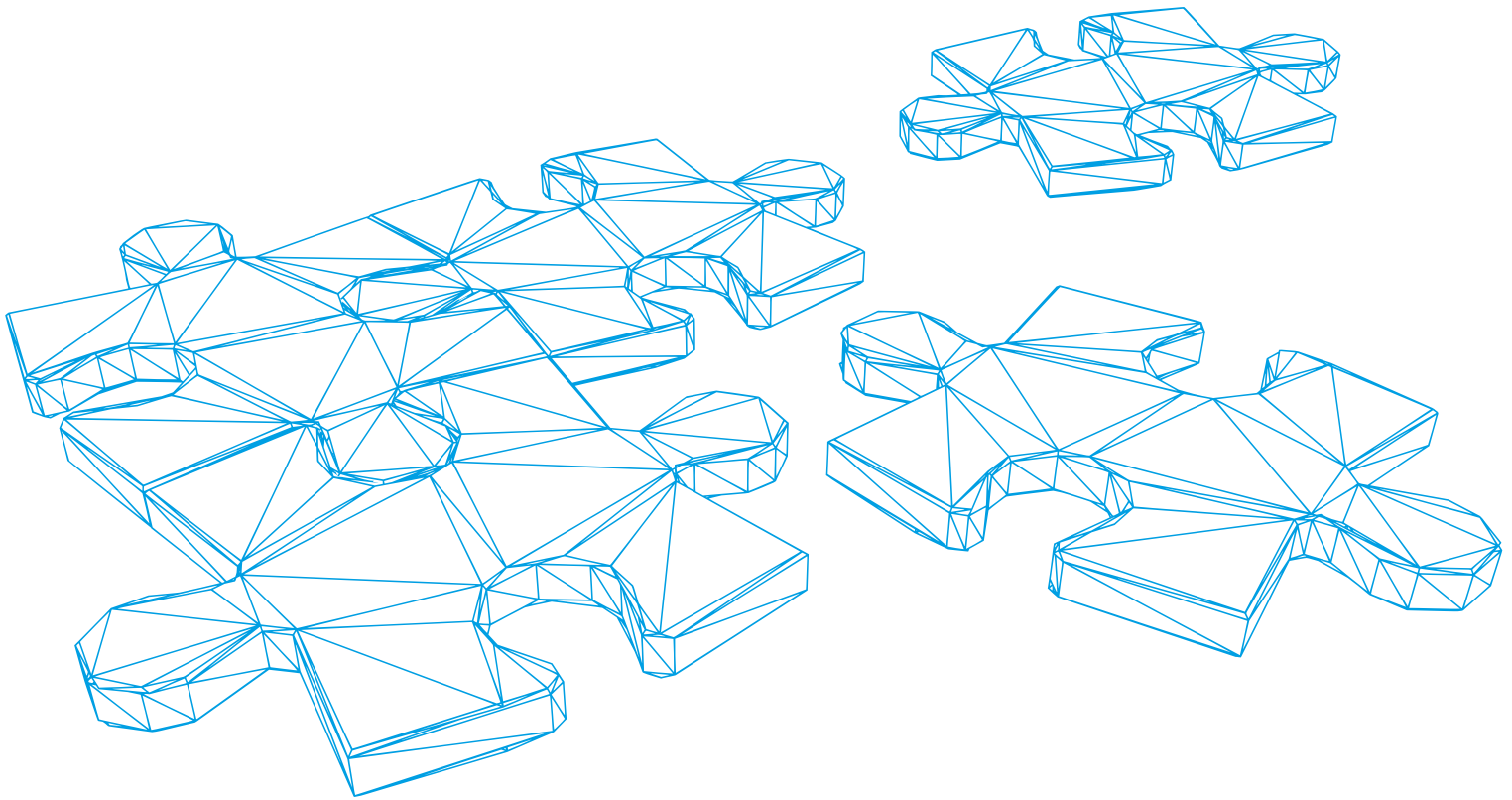




CODUL DE CONDUITĂ

IT'S IN OUR HANDS



INTRODUCERE

Introducere	6
Valorile noastre de bază	6
De ce avem acest cod	8
Speak Up!	9

1 LA LOCUL NOSTRU DE MUNCĂ

1.1 Credem în termeni și condiții corecte de muncă	12
1.2 Ne angajăm să asigurăm sănătatea și siguranța angajaților	14
1.3 Oferim oportunități profesionale și de formare continuă	16
1.4 Credem în diversitate și incluziune	18
1.5 Păstrăm evidențe exacte și complete	20
1.6 Protejăm activele companiei noastre	22

2 PE PIAȚA NOASTRĂ

2.1 Ne angajăm să asigurăm calitate și îmbunătățiri continue	26
2.2 Respectăm legile concurenței	28
2.3 Practicăm comerțul responsabil	30
2.4 Depunem eforturi pentru a avea un lanț de aprovizionare durabil	32
2.5 Asigurăm protecția informațiilor cu caracter personal și a informațiilor critice de afaceri	34

3 SANDVIK ÎN LUME

3.1 Avem toleranță zero față de mită și corupție	38
3.2 Ne angajăm să fim responsabili față de mediul înconjurător	40
3.3 Asigurăm un management fiscal eficient și corect	42
3.4 Comunicăm onest, transparent și la momentul oportun	44
3.5 Suntem membri activi ai comunităților în care operăm	46
Codul de conduită în aplicare	48

NOI ADUCEM O SCHIMBARE

Pentru Sandvik, etica și practicile comerciale durabile sunt cele mai importante. Aceste standarde sunt parte integrantă din tot ceea ce facem, atât la nivel operațional, cât și în cadrul parteneriatelor cu clienții și furnizorii. Sandvik aplică întotdeauna aceste practici, chiar și în situații dificile. Respectăm Codul de conduită și evaluăm implementarea sa, intervenind prompt dacă este necesar. Aceasta dovedește cât de înrădăcinat este comportamentul corect în cultura noastră. O cultură a lucrurilor făcute corect.

GHIDUL NOSTRU ZILNIC

Codul de conduită este piatra de temelie a operațiunilor noastre. Suntem un partener comercial de încredere pentru clienții și furnizorii noștri, acesta fiind unul dintre factorii noștri principali de succes, atât în prezent, cât și în viitor. Prin urmare, conduita noastră comercială etică este esențială. Niciodată nu avem voie să încălcăm Codul de conduită.

Sandvik acționează într-un mediu global de afaceri. Acest lucru poate fi dificil din cauza condițiilor de piață complexe. În astfel de cazuri, trebuie să căutăm întotdeauna în Codul de conduită îndrumări privind modul de soluționare a situațiilor dificile și de păstrare a standardelor înalte de etică în afaceri.

ACTIVITATEA CONFORM CODULUI DE CONDUITĂ

Codul de conduită stabilește principiile privind modul în care trebuie să acționăm și deciziile de afaceri pe care trebuie să le luăm în calitate de persoane individuale și companie.

Luându-și angajamentul de a respecta Codul de conduită, fiecare își poate exprima preocupările și poate adresa întrebări cu privire la orice comportament care este sau ar putea fi perceput ca nerespectând valorile noastre organizaționale. Toți angajații, clienții, furnizorii sau partenerii Sandvik sunt încurajați să își exprime preocupările cu privire la încălcarea Codului, fie prin intermediul managerului lor, fie utilizând instrumentul nostru confidențial de raportare, Speak Up. Ne-am construit o reputație puternică împreună și o vom menține împreună.

CODUL DE CONDUITĂ DEFINEȘTE COMPANIA NOASTRĂ

Atât Codul, cât și valorile de bază ale companiei Sandvik, fac parte din ADN-ul nostru și, alături de angajamentul față de un model de afaceri durabil, vor contribui la consolidarea unei companii mărețe.

Cultura noastră etică puternică este creată printr-un efort comun de toți angajații și managerii din unitățile noastre. Alegerile noastre zilnice definesc Sandvik și avem cu toții obligația de a respecta Codul de conduită. În fiecare zi trebuie să ne comportăm în concordanță cu acesta și să acționăm în spiritul său și al valorilor noastre de bază. În acest scop, este deosebit de important să participăm la instruirea obligatorie despre Codul de conduită.

Fiecare dintre noi este responsabil să facă lucrurile corect. Împreună, aducem o schimbare.



Stefan Widing

PREȘEDINTE ȘI DIRECTOR GENERAL EXECUTIV



IMPLEMENTĂM SCHIMBAREA

Ne ghidăm după obiectivele noastre. Suntem deschizători de drumuri, ghidați de pasiunea de a inova în permanență soluții mai inteligente și de a activa schimbări importante. Urmărim progresul societății și al planetei, generând avantaje pentru toți partenerii noștri - clienți, angajați, comunități - și creând valoare pentru acționari. De la progresele mari, generatoare de schimbări, până la micile îmbunătățiri zilnice, aplicăm expertiza pe care o deținem și metodele de lucru bazate pe colaborarea cu clienții și partenerii pentru a consolida o companie mai rezistentă și mai puternică.

Promovăm inovațiile și digitalizarea pentru a genera valoare la scară largă, a îmbunătăți operațiunile, a crea condiții de funcționare mai sigure și a obține mai mult cu mai puțin.

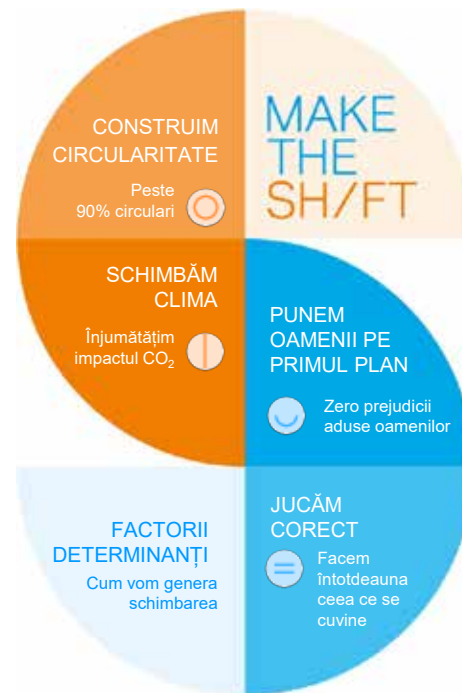
Cu ajutorul echipelor noastre diverse, al culturii robuste și al competențelor de ultimă generație, țintim creșterea productivității, a eficienței și a dezvoltării durabile într-o lume în evoluție.

Rolul nostru este clar - prin fiecare acțiune, în fiecare zi, implementăm schimbarea și propulsăm lumea spre viitor, prin inginerie.

DEZVOLTAREA DURABILĂ LA SANDVIK

Depunem eforturi să asigurăm o dezvoltare durabilă în tot ceea ce facem.

Obiectivele noastre de dezvoltare durabilă au o abordare globală care include clienții, furnizorii și propriile noastre operațiuni și ne ajută să facem trecerea la o companie mai durabilă. Astfel, vom ajuta planeta și vom crea valoare mai mare pentru companie, clienți și acționari. Principala noastră contribuție la dezvoltarea durabilă este prin produsele și soluțiile noastre.

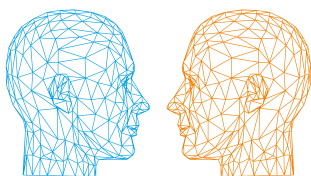


VALORILE NOASTRE DE BAZĂ

Compania noastră se bucură de o istorie lungă și bogată, care a devenit posibilă datorită generațiilor de angajați dedicați asigurării succesului Sandvik.

De la înființarea Sandvik în 1862, Customer Focus (Centrarea pe Client) a permis Grupului să creeze soluții care răspund nevoilor clienților. Prin industrializarea procesului Bessemer, fondatorul Sandvik, Göran Fredrik Göransson, a dovedit Innovation (Inovație), o valoare care din acel moment a făcut parte din patrimoniul companiei. Un alt aspect important pentru succesul companiei a fost Fair Play-ul. Fair Play-ul (Corectitudinea) îi determină pe angajații Sandvik să își deruleze activitatea conform

unor standarde etice înalte și să susțină fără rezerve dezvoltarea durabilă și comunitatea. În cele din urmă, Göran Fredrik Göransson și echipa lui nu ar fi reușit dacă nu ar fi fost impulsionați de Passion to Win (Pasiunea de a câștiga) - pasiunea de a transforma Sandvik într-o companie de renume internațional. Aceste patru valori au generat succesul Sandvik în trecut și vor continua să îi asigure succesul și în viitor.



CUSTOMER FOCUS

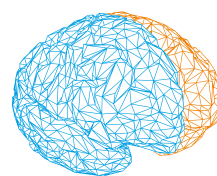
Suntem flexibili, lucrăm descentralizat și luăm decizii cunoscându-ne clienții

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA ORGANIZAȚIE

- Ne desfășurăm activitatea în mod descentralizat, iar deciziile luate și răspunderea asumată au la bază cunoașterea clienților noștri
- Răspundem rapid la nevoile clienților și ne adaptăm la condițiile de piață în schimbare.
- Punem clienții în centrul preocupărilor noastre și ne străduim în mod constant să depășim așteptările clienților noștri și să îi ajutăm să exceleze în domeniile lor.

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA PERSOANE

- Mă asigur că activitatea mea zilnică aduce valoare clienților noștri.
- Sunt proactiv și țin întotdeauna cont de așteptările clienților noștri.
- Caut să înțeleg nevoile reale ale clienților noștri pentru a plia oferta noastră în funcție de acestea.



INNOVATION

Suntem lideri în tehnologie, prin inovație

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA ORGANIZAȚIE

- Ne străduim întotdeauna să fim lideri în domeniul tehnologiei, prin inovație și parteneriate de succes.
- Aplicăm expertiza pe care o deținem și metodele de lucru bazate pe colaborare pentru a implementa atât îmbunătățiri zilnice, cât și mari schimbări inovatoare.

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA PERSOANE

- Am curajul să gândesc în moduri complet noi și adopt perspective noi.
- Partajez în mod proactiv cunoștințe și experiență.
- Încerc în mod constant să perfecționez metodele noastre de lucru.



FAIR PLAY

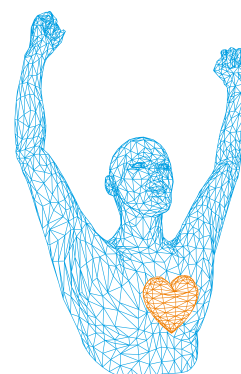
Punem preț pe etică și conformitate și suntem dedicați sănătății, siguranței și durabilității

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA ORGANIZAȚIE

- Punem sănătatea și siguranța pe primul loc.
- Promovăm un comportament etic și conform cu legislația în vigoare și ne desfășurăm activitatea în mod durabil și responsabil.
- Suntem ghidați de Codul nostru de conduită și de politicile Sandvik.

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA PERSOANE

- Acționez întotdeauna conform standardelor noastre etice înalte și pun siguranța pe primul plan.
- Manifest întotdeauna considerație față de mediul înconjurător și față de comunitățile în care operăm.
- Îmi pasă de ceilalți și construiesc relații bazate pe onestitate, respect și încredere.



PASSION TO WIN

Suntem lideri pe piață prin angajați competenți, un management robust al performanței și îmbunătățiri continue

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA ORGANIZAȚIE

- Avem o cultură a îndeplinirii promisiunilor și a îmbunătățirilor continue.
- Sunt o organizație transparentă, extrem de performantă, cu un management robust al performanței
- Forțăm limitele și ne dorim cu pasiune să fim lideri pe piață, urmărind să ocupăm locul 1 sau 2.

CE ÎNSEAMNĂ VALORILE NOASTRE DE BAZĂ PENTRU NOI CA PERSOANE

- Sunt curajos și îmi place să preiau conducerea.
- Sunt hotărât să fac tot ce îmi stă în putință.
- Îmi stabilesc obiective ambițioase, îmi respect promisiunile și colaborez atunci când acest lucru contribuie la îmbunătățirea eficienței și a rezultatelor.

DE CE AVEM ACEST COD

Dorința noastră este de a fi un partener competitiv, corect, respectuos și de încredere pentru clienții noștri, pentru colegii actuali și cei viitori, pentru furnizorii și partenerii noștri. De asemenea, ne propunem să fim o companie implicată social oriunde ne desfășurăm activitatea.

Codul de conduită Sandvik („Codul”) stabilește principiile cu ajutorul cărora transpunem viziunea și valorile noastre în comportamentele de zi cu zi. Codul ne indică modul în care este de dorit să interacționăm cu partenerii noștri și cu lumea înconjurătoare. El reprezintă un set de principii după care ne ghidăm în activitatea cotidiană și descrie cultura noastră promovată la nivel internațional. Suntem

convinși că standardele etice înalte și valorile puternice generează un sentiment de mândrie și creează valoare pe termen lung, în avantajul clienților, al companiei și al societății. Acest lucru înseamnă că trebuie să ne facem cu toții timp să citim și să înțelegem acest Cod, să îl aplicăm în mod constant și să adresăm întrebări dacă există neclarități.

CODUL NOSTRU SE APLICĂ TUTUROR

Cu toții trebuie să respectăm Codul de conduită, începând de la Consiliul de Administrație până la toți colegii din întreaga lume. În calitate de manager/ supervizor sau lider, aveți o responsabilitate specifică de a conduce prin puterea exemplului și de a vă desfășura activitatea în conformitate cu acest Cod. Asigurați-vă că membrii echipei dumneavoastră beneficiază de instruirea necesară pentru a înțelege Codul și politicile asociate acestuia.

Noi vom respecta întotdeauna legislația, reglementările și normele locale din fiecare țară în care operăm.

Codul nostru stabilește cerințele minime. Dacă există legi, reglementări sau norme locale, naționale sau internaționale mai stricte în ceea ce privește aspectele incluse în Cod, acestea vor fi considerate și respectate. În cazul unui conflict între Cod și legile sau reglementările locale obligatorii, vor prevala legile sau reglementările locale.

De asemenea, avem un Cod separat de conduită pentru furnizori (Supplier Code of Conduct), în care sunt prevăzute cerințele noastre pentru furnizori. Evaluarea furnizorilor se efectuează pe baza Codului de conduită pentru furnizori.

TREBUIE SĂ NE ANGAJĂM CU TOȚII SĂ RESPECTĂM CODUL

În calitate de companie, ne angajăm să ne desfășurăm activitatea cu onestitate, integritate și conform unor standarde etice înalte. Pentru fiecare dintre noi, este important să înțelegem acest lucru, să acționăm în mod corespunzător, să fim responsabili și să ne desfășurăm activitatea zilnică în conformitate cu aceste principii și cu valorile noastre de bază.

Suntem cu toții implicați în construirea succesului pe termen lung al companiei noastre, indiferent de funcțiile pe care le deținem. Nerespectarea principiilor prevăzute în Codul de conduită va fi luată în serios și va putea conduce la acțiuni disciplinare care pot varia inclusiv până la desfacerea contractului de muncă.

FUNDAMENTUL CODULUI NOSTRU

Performanța obținută cu o viziune responsabilă și durabilă este vitală pentru o companie de succes. Sandvik are o istorie îndelungată de activitate în conformitate cu legile aplicabile și cu principiile recunoscute la nivel internațional, în parteneriat cu comunitățile locale. Prin urmare, fundamentul Codului de conduită, alături de valorile noastre principale, este construit pe baza Declarației universale a drepturilor omului, a Declarației Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, a Declarației de la Rio privind mediul

și dezvoltarea, și pe baza Convenției Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției, astfel cum se prevede în cele zece principii ale inițiativei „Global Compact” a Organizației Națiunilor Unite, la care luăm și noi parte. Ne angajăm să respectăm principiile și recomandările Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru întreprinderile multinaționale și principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului. Considerăm că astfel asigurăm o fundație solidă care susține un viitor mai durabil pentru Sandvik și pentru toți partenerii noștri.

SPEAK UP!

Este posibil să vă confrunțați cu o situație care pare să nu fie conformă cu principiile noastre, astfel cum sunt acestea prevăzute în Codul de conduită, în politicile noastre sau în legislație. În acest caz, este indicat să comunicați companiei motivul îngrijorării dumneavoastră, astfel încât să putem îmbunătăți mediul de lucru și reduce riscurile pentru Sandvik, pentru a putea continua să fim o companie etică și durabilă.

CUM PUTEȚI UTILIZA SPEAK UP

Dacă sunteți angajat, este indicat să raportați direct managerului dumneavoastră orice situație neconformă sau orice motiv de îngrijorare. Totuși, dacă nu vă simțiți confortabil să discutați direct cu managerul dumneavoastră sau dacă nu sunteți angajat al companiei, puteți utiliza sistemul nostru Speak Up.

Speak Up este disponibil prin portalul nostru de intranet sau de internet și prin linii telefonice dedicate la nivel de țară, în regim 24/7, în toate țările în care activează Sandvik. Pe lângă raportarea incidentelor, sistemul poate fi folosit și pentru a adresa întrebări cu privire la Cod.

Speak Up online: [HOME.SANDVIK/SPEAKUP](https://home.sandvik.com/speakup)

Prin telefon: a se vedea numărul dedicat pentru țara dumneavoastră pe portalul Speak Up

PROCESUL SPEAK UP

Toate raportările primite vor fi evaluate și va fi demarată o anchetă internă, dacă va fi cazul. Detaliile relevante privind cazul, pe care dumneavoastră (în calitate de persoană care raportează) le oferiți sunt înregistrate într-o bază de date de gestionare a incidentelor. Puteți fi contactat de un anchetator intern pentru mai multe detalii. Informațiile pe care le oferiți sunt păstrate cu confidențialitate. Dacă legislația locală permite, persoana care raportează își poate păstra anonimatul. Totuși, toate persoanele care raportează sunt încurajate să își dezvăluie identitatea pentru a facilita ancheta.

Toate raportările transmise prin Speak Up sunt păstrate într-un sistem extrem de securizat și doar o mică echipă de anchetatori calificați au acces la raportări. Procesul Speak Up respectă toate legile aplicabile în domeniul denunțării neregulilor și al protecției datelor, iar informațiile cu caracter personal sunt șterse în conformitate cu GDPR (Regulamentul general privind protecția datelor), pentru a asigura păstrarea în condiții de siguranță a informațiilor cu caracter personal ale persoanelor care raportează.

Mai multe detalii privind procesul pot fi găsite la adresa: [HOME.SANDVIK/SPEAKUP](https://home.sandvik.com/speakup) sau pe portalul de intranet Sandvik

PROCEDURA FĂRĂ REPRESALII

Caracterul privat și integritatea dumneavoastră sunt deosebit de importante pentru noi, în orice moment. Acest lucru este relevant în special atunci când dumneavoastră sau unul dintre colegii dumneavoastră luați atitudine și raportați un motiv de îngrijorare sau o suspiciune de încălcare a Codului, a politicilor noastre sau

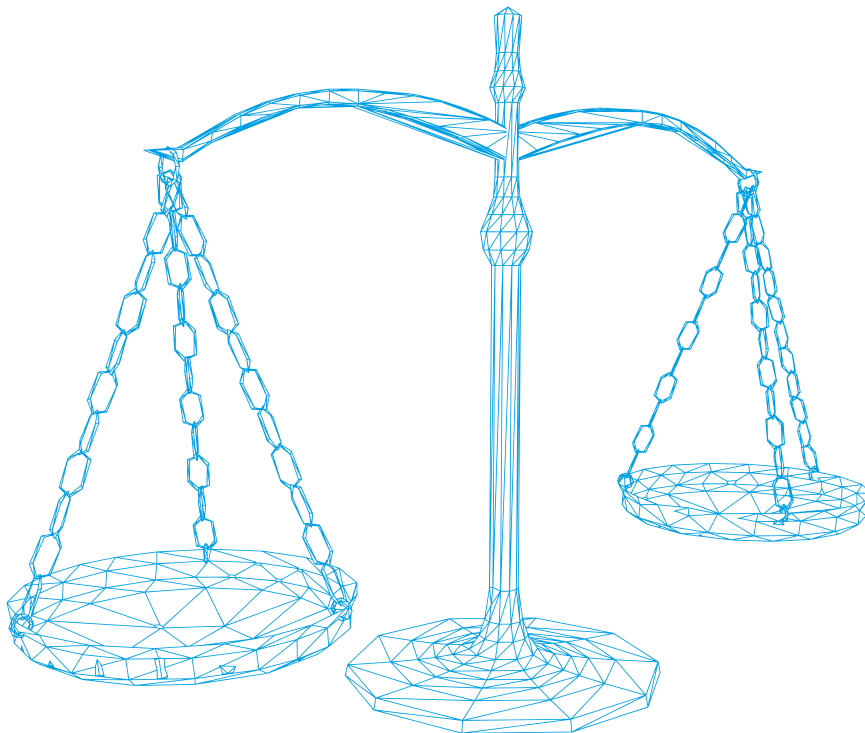
a legii. După cum se prevede în Politica noastră Speak Up, nu vor exista represalii împotriva niciunui angajat sau partener de afaceri care își exprimă, cu bună credință, îngrijorarea cu privire la anumite fapte. Cu toate acestea, raportările care se dovedesc a fi răuvoitoare sau lipsite de seriozitate pot conduce la sancțiuni disciplinare.

1

LA LOCUL
NOSTRU
DE MUNCĂ

1.1 CREDEM ÎN TERMENI ȘI CONDIȚII CORECTE DE MUNCĂ

Termenii și condițiile de muncă sunt primordiale pentru relațiile de muncă. Acestea acoperă o gamă largă de subiecte, de la programul de lucru până la remunerație, precum și condițiile fizice și siguranța psihologică la locul de muncă. Sandvik depune eforturi pentru a asigura un mediu de lucru corect, sigur și incluziv, care le permite tuturor, din orice parte a companiei și oriunde ar activa, să își valorifice potențialul maxim.



PRINCIPIILE NOASTRE

În calitate de companie, înțelegem răspunderea pe care o avem față de angajații noștri și vom promova practici de muncă sigure și sănătoase.

Nu vom tolera sub nicio formă munca forțată, obligatorie sau exploatarea prin muncă a copiilor.

Nu vom accepta programe de lucru care nu respectă legislația națională și standardele industriale.

Vom plăti salarii și vom oferi beneficii care să fie competitive pe piață și aliniate la standardele industriei din țările în care operăm.

Recunoaștem și respectăm dreptul angajaților noștri la liberă asociere și negociere colectivă.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DUMNEAVOASTRĂ?

- Aveți responsabilitatea de a înțelege condițiile contractuale de muncă proprii.
- Managerul/supervizorul dumneavoastră are o responsabilitate precisă de a conduce prin puterea exemplului și de a promova condiții de muncă echitabile.
- Aveți dreptul la un contract de muncă scris sau la o ofertă de muncă scrisă care să prevadă termenii și condițiile angajării dumneavoastră.
- Vă puteți aștepta la o comunicare clară și regulată privind salariile și beneficiile dumneavoastră.
- Aveți dreptul de a desemna reprezentanți ai lucrătorilor și de a forma asociații ale lucrătorilor sau de a adera la sindicate, la libera dumneavoastră alegere.
- Decizia dumneavoastră de a adera la un sindicat sau de a forma asociații ale lucrătorilor sau de a desemna reprezentanți ai lucrătorilor este o alegere individuală. Veți fi respectat indiferent de decizia pe care o luați.
- În situațiile în care dreptul la liberă asociere și la negociere colectivă este restricționat prin lege, Sandvik poate facilita mijloace de asociere independentă și liberă și de negociere, la cererea dumneavoastră.
- Veți fi tratați cu respect și nu vi se vor aplica sancțiuni fizice, verbale sau financiare.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** În acest document apare termenul „noi”. La cine face referire acesta?
! Termenul „noi” este utilizat pentru a descrie toți angajații Sandvik, indiferent de Business Area, divizie, funcție sau post. Acest termen se aplică tuturor filialelor noastre din întreaga lume și asocierilor în participațiune controlate de Sandvik. Avem cu toții aceeași responsabilitate de a respecta Codul de conduită, politicile noastre, precum și legile și reglementările aplicabile în activitatea noastră zilnică.
- ?** Avem o comandă mare de la un client, ceea ce înseamnă că mulți dintre noi vor trebui să lucreze numărul maxim de ore suplimentare timp de mai multe luni consecutive. Deși înțeleg nevoia companiei, acest lucru pune presiune pe familia mea. Pot discuta cu cineva pentru a găsi o soluție convenabilă?
! Desigur, ar trebui să începeți întotdeauna prin a discuta cu managerul dumneavoastră. Asigurați-vă că acesta înțelege presiunea pe care o simțiți dumneavoastră și familia dumneavoastră. În majoritatea cazurilor, se poate găsi o soluție potrivită prin dialog deschis și onest. Dacă nu se poate ajunge la un acord acceptabil, contactați fie departamentul Resurse Umane, fie reprezentantul angajaților, după caz, pentru îndrumări suplimentare.

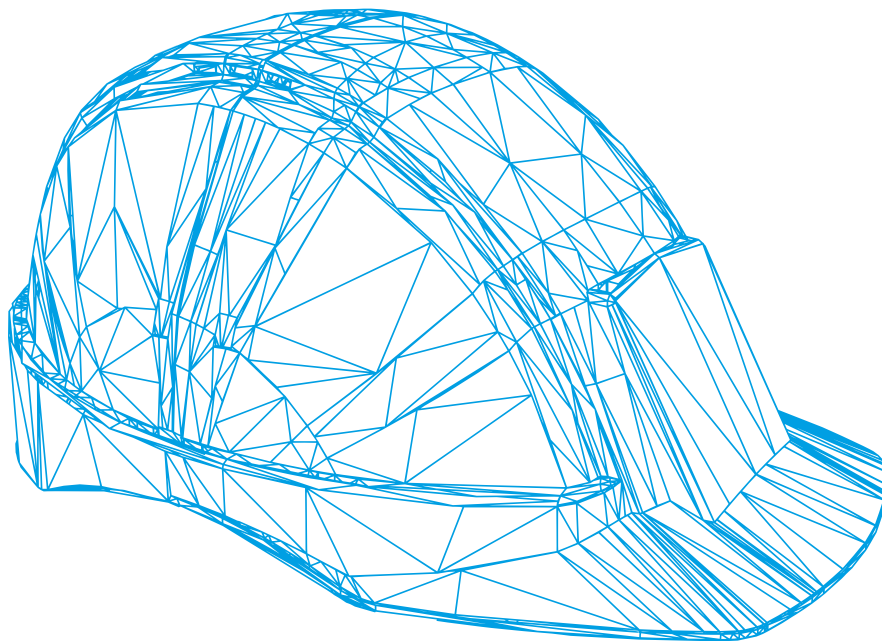
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de resurse umane (People Policy)

Contacte:
Managerul/supervizorul dvs.
Echipa de Resurse Umane

1.2 NE ANGAJĂM SĂ ASIGURĂM SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA ANGAJAȚILOR

Sănătatea și securitatea înseamnă asigurarea unui stil de conducere, a unor medii și practici de lucru care generează o cultură în care fiecare persoană este orientată spre prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale și în care promovăm activ sănătatea fizică și psihică și starea de bine pentru tot personalul nostru.



PRINCIPIILE NOASTRE

În desfășurarea activității, respectăm viziunea noastră de „Zero accidentări” în rândul angajaților, colaboratorilor, furnizorilor și clienților.

Integrăm sănătatea și siguranța în fiecare aspect al activității noastre zilnice și credem că o cultură profund înrădăcinată de protecție a sănătății și siguranței este necesară pentru a ne îndeplini obiectivele ambițioase de dezvoltare durabilă.

Credem că unul dintre factorii esențiali de succes este atitudinea proactivă și vizibil orientată spre sănătate și siguranță, indiferent de postul fiecăruia.

Recunoaștem, promovăm și partajăm bunele practici de sănătate și siguranță în întreaga noastră organizație.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DUMNEAVOASTRĂ?

- Alocați timp pentru a înțelege riscurile de sănătate și siguranță prezente în activitatea dumneavoastră zilnică, precum și acțiunile pe care le puteți întreprinde pentru a preveni aceste riscuri.
- Respectați întotdeauna Politica și Procedurile de mediu, sănătate și siguranță (EHS) ale companiei Sandvik, toate legile, normele și procedurile locale în materie de sănătate și siguranță și aduceți la cunoștință ideile dumneavoastră când identificați metode de minimizare a riscurilor.
- Efectuați individual evaluarea riscurilor chiar înainte de începerea unei sarcini, pentru a vă asigura că procedurile, echipamentul individual de protecție și măsurile de urgență sunt adecvate și implementate.
- Încetați activitatea și raportați imediat orice problemă managerului/supervizorului dumneavoastră dacă sunteți de părere că o anumită sarcină poate conduce la accidentarea sau îmbolnăvirea dumneavoastră sau a colegilor dumneavoastră.
- Indiferent de postul pe care îl ocupați, demonstrați o atitudine proactivă și vizibilă în problemele de sănătate și siguranță.
- Luați măsuri personale pentru a vă asigura că sănătatea fizică și psihică și starea dumneavoastră de bine nu sunt afectate în mod negativ de activitatea dumneavoastră și participați la activitățile/programele de sănătate și siguranță oferite în unitatea dumneavoastră.
- În timpul derulării activității companiei și al deplasărilor în scop profesional, aveți responsabilitatea de a vă comporta cu discernământ și de a acționa în condiții de siguranță.
- Vă asigurați că sunteți întotdeauna „în formă pentru muncă”. Aceasta înseamnă că nu prezentați efecte secundare cauzate de afecțiuni medicale sau fizice, consum de droguri sau alcool, oboseală sau stres.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **Lucrez la o sarcină de întreținere cu un coleg care a făcut acest lucru de mult mai multe ori decât mine și este considerat de către cei din jur ca fiind „expertul”. Am primit o procedură de lucru în condiții de siguranță, însă colegul meu insistă să facem „cum spune el”, ceea ce eu consider că implică anumite riscuri de siguranță în privința cărora nu mă simt confortabil. Ce ar trebui să fac?**
- !** Este foarte posibil ca acest coleg să fi propus o „metodă mai bună” de îndeplinire a sarcinii, însă orice metodă nouă trebuie dezbătută cu supervisorul/managerul de service, mai ales având în vedere că pe dumneavoastră vă îngrijorează riscurile suplimentare pe care le-ar putea aduce. Nu este nevoie să aveți manager sau supervisor în denumirea postului pentru a fi un lider, mai ales un lider în domeniul siguranței. Deși poate fi nevoie de mult curaj pentru a raporta un coleg experimentat, este indicat să îi semnalăți mai întâi acestuia problema riscului suplimentar și, dacă refuză să discute cu dumneavoastră și/sau să schimbe metoda de lucru, trebuie să refuzați să efectuați sarcina până la soluționarea problemei de către supervisorul dumneavoastră.
- ?** **Eu și partenerul meu avem un bebeluș și nu reușim să dormim bine noaptea. De asemenea, avem dificultăți financiare și mă tem că, din cauza acestor probleme, mă prezint la locul de muncă cam stresat, obosit și cu atenția scăzută. Nu știu dacă ar trebui să comunic aceste aspecte cuiva de la locul de muncă, pentru că sunt de fapt problemele mele personale - ce ar trebui să fac?**
- !** Deși cauzele problemei sunt personale, faptul că vă prezentați la locul de muncă în condiții de stres, oboseală și neatenție poate conduce la creșterea riscului de accidentare sau îmbolnăvire pentru dumneavoastră și, poate, și pentru colegii dumneavoastră. Sandvik acordă importanță sănătății fizice și psihice și stării dumneavoastră de bine, astfel că ar trebui să discutați cu managerul dumneavoastră despre aceste aspecte, chiar dacă nu vă simțiți confortabil să dezvăluiți toate detaliile personale. În unitatea dvs. ar putea exista programe dedicate pentru sănătatea și starea de bine a angajaților care v-ar putea fi de ajutor, iar majoritatea unităților Sandvik oferă acces la programe confidențiale de asistență pentru angajați, de unde puteți obține consiliere profesională.

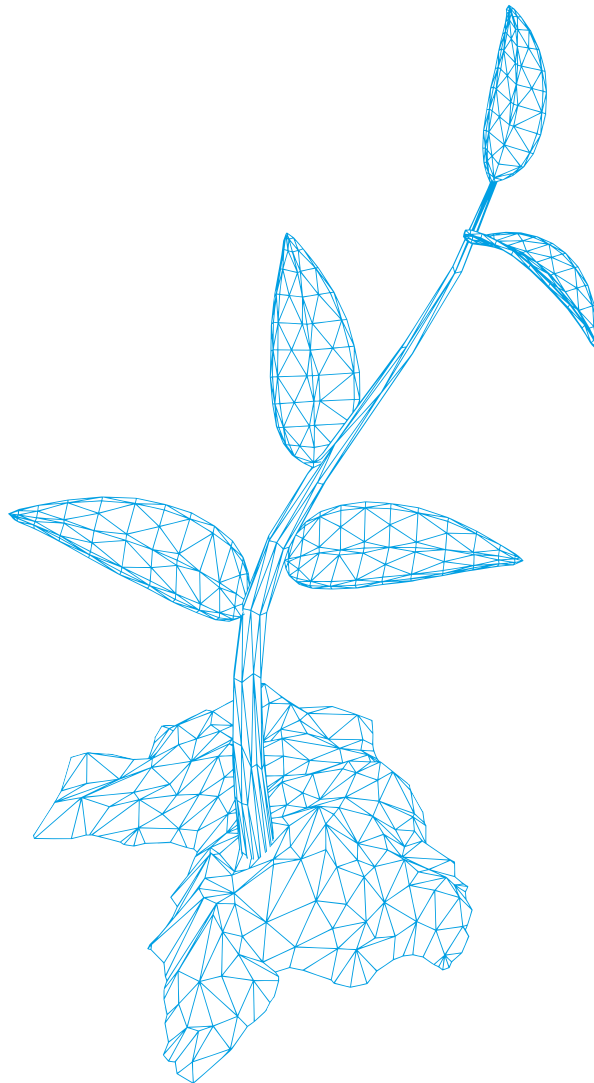
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de mediu, sănătate și siguranță (EHS);
Procedurile/normele unității/locale pentru
sănătate și siguranță

Contacte:
Managerul/supervisorul dvs.
Managerii de SSM (EHS) din
BA/Divizie sau unitate

1.3 OFERIM OPORTUNITĂȚI PROFESIONALE ȘI DE FORMARE CONTINUĂ

Procesul de management al performanței individuale se referă la dorința de a oferi condiții care să stimuleze angajații să fie performanți, să își asume responsabilitatea individuală și să își dezvolte în permanență competențele personale și profesionale.



PRINCIPIILE NOASTRE

Avem o cultură în care angajații se simt împuterniciți să decidă standardele pentru viitor prin dobândirea și transferul de competențe.

Oferim oportunități de dezvoltare care le permit angajaților noștri să își transforme aspirațiile în dezvoltare durabilă individuală, a echipei și a organizației.

Indiferent de unitatea sau structura de care aparținem, avem cu toții dreptul de a participa la procesul de management al performanței individuale.

Toți angajații trebuie să dispună de un plan de performanță individuală, cu obiective clare și cu activități de dezvoltare.

Acționăm exemplar în ceea ce privește stabilirea obiectivelor, derularea dialogului privind performanța individuală și evaluarea acesteia.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DUMNEAVOASTRĂ?

- Aveți responsabilitatea de a învăța și de a vă dezvolta în permanență abilitățile și competențele necesare pentru a reuși în activitatea de zi cu zi.
- Contribuiți la procesul de stabilire a obiectivelor, la dialogul privind performanța și la procesul de evaluare a acesteia.
- Rămâneți la curent cu cele mai recente evoluții ale activității companiei și cu impactul acestora asupra sarcinilor dumneavoastră zilnice.
- În calitate de manager, vă asigurați că strategia de afaceri este defalcată în Obiective Specifice, Măsurabile, de Atins, Relevante și încadrate în Timp (SMART) care să fie clare pentru toți membrii echipei.
- În calitate de manager, trebuie să evaluați progresul și să îndrumați angajații prin solicitare și oferire de feedback.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **M-am transferat recent într-un departament nou și nu îmi este clar ce oportunități de dezvoltare specifice există pentru noul meu post. Cu cine ar trebui să vorbesc?**
 - !** Începeți prin a vorbi cu supervisorul/managerul dumneavoastră direct. Dacă acesta nu este în măsură să vă ajute, contactați reprezentantul local de Resurse Umane.
- ?** **Este momentul pentru dialogul privind performanța individuală. Ce se așteaptă din partea mea ca angajat?**
 - !** Pregătiți-vă revizuindu-vă fișa postului și obiectivele. Reflectați asupra performanței dumneavoastră per ansamblu și a îndeplinirii obiectivelor. Gândiți-vă la nevoile dumneavoastră de dezvoltare și la aspirațiile dumneavoastră profesionale și, de asemenea, explorați Workday Learning și portalul Learning (Învățare) de pe intranet pentru a beneficia de asistență și de opțiuni de dezvoltare.

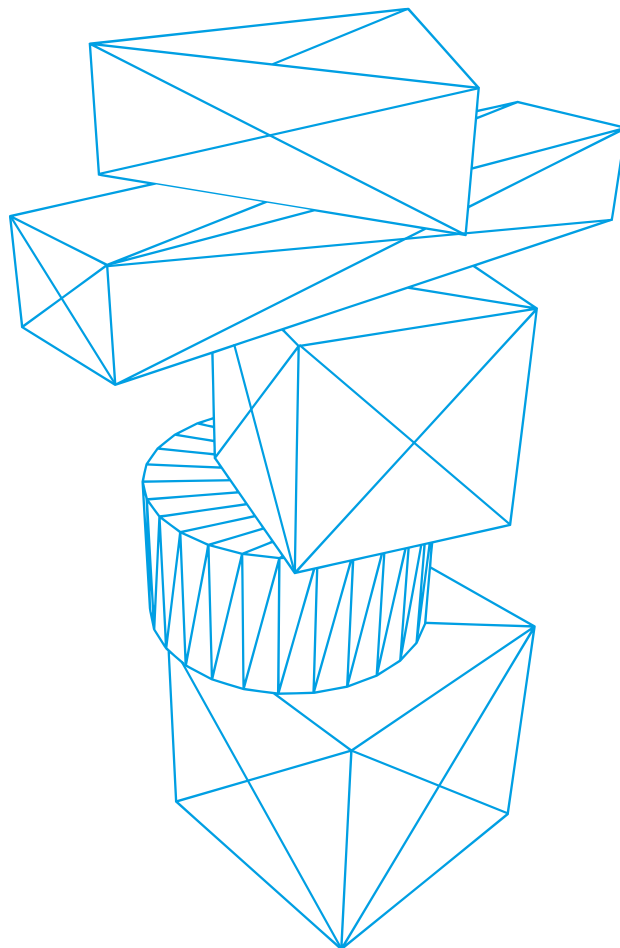
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Modelul de leadership (Leadership Model) al companiei Sandvik, Politica de resurse umane

Contacte:
Managerul/supervisorul dvs.
Echipa locală de Resurse Umane

1.4 CREDEM ÎN DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE

Diversitatea include diferențe personale, culturale și cognitive, precum și experiențe de muncă și de viață diferite. Includiunea se referă la modul în care le permitem tuturor angajaților să contribuie la activitatea zilnică a companiei și să o îmbunătățească, atingându-și, în același timp, potențialul maxim. În viziunea noastră, combinația dintre diversitate și includiune conduce la inovare, motivare și performanță de top.



PRINCIPIILE NOASTRE

Noi credem că diversitatea și incluziunea contribuie la atragerea, dezvoltarea și reținerea talentelor, la producerea de inovații și la satisfacerea și depășirea așteptărilor clienților.

Munca în echipă și folosirea competențelor unice și a expertizei fiecăruia reprezintă elemente esențiale ale succesului nostru. Pentru a putea beneficia de toate contribuțiile ce decurg din diversitate, ne angajăm să promovăm o cultură a incluziunii la locul de muncă.

Ne angajăm să asigurăm oportunități egale, indiferent de rasă, etnie, naționalitate, religie sau credință, gen, orientare sexuală, identitate de gen sau expresie a genului, vârstă, handicap, stare civilă sau familială sau orice altă caracteristică.

Nu acceptăm nicio formă de comportament intimidant sau lipsit de respect, bullying, hărțuire, avansuri sexuale nedorite sau discriminare ilegală.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DUMNEAVOASTRĂ?

- Încurajați întotdeauna un mediu de lucru pozitiv, unde fiecare este apreciat, respectat și prețuit pentru diferențele sale și stimulați o cultură a incluziunii.
- Aveți o gândire deschisă, promovați spiritul de echipă, încurajați ideile noi și învățați de la alții.
- Nu excludeți pe nimeni de la oportunități de dezvoltare, de la discuții sau de la angajare în cadrul organizației dumneavoastră.
- Încurajați și promovați dezvoltarea unei forțe de muncă diversificate, la toate nivelurile și în toate funcțiile.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** José este nou venit în echipa noastră. Fiind managerul lui, știu că are multă experiență care ar fi valoroasă pentru noi. Totuși, el ia rar cuvântul pentru a partaja idei la ședințe. Mă gândesc că acest lucru poate fi cauzat de faptul că limba vorbită în cadrul ședințelor nu este limba lui maternă. Ar trebui să îl las în pace și să sper că va începe să contribuie mai mult în viitor?
- !** Când apare ocazia în cadrul ședințelor, adresați-i întrebări directe lui José despre perspectivele sau experiența lui. Facilitați participarea lui, la fel cum ați proceda cu orice membru al echipei care poate părea ezitant când trebuie să vorbească. Lui José s-ar putea să îi fie mai ușor dacă vorbiți cu el în afara ședințelor. Acest lucru l-ar putea face să se simtă mai confortabil și mai dornic să contribuie.
- ?** Am observat că unul dintre colegii mei nu este tratat corect la locul de muncă. Managerii și colegii vorbesc despre el în mod critic, iar în pauzele de prânz este lăsat întotdeauna să mănânce singur. De asemenea, într-o dimineață am observat că uneltele de lucru ale colegului meu au fost distruse. Ce ar trebui să fac?
- !** Toți angajații sunt încurajați cu fermitate să raporteze conducerii sau departamentului Resurse Umane orice motiv de îngrijorare cu privire la forme de bullying, hărțuire sau discriminare ilegală. În mod alternativ, puteți raporta motivele dumneavoastră de îngrijorare prin mecanismul de raportare confidențială al companiei. Speak Up. Puteți, de asemenea, discuta cu colegul respectiv pentru a afla punctul său de vedere despre situație.

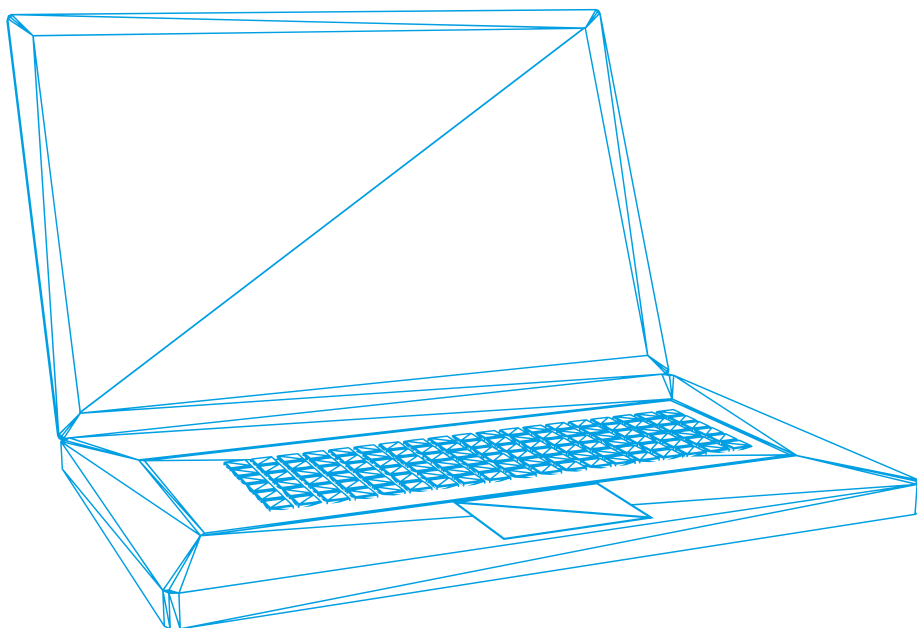
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de resurse umane

Contacte:
Managerul/supervizorul dvs.
Echipa locală de Resurse Umane

1.5 PĂSTRĂM EVIDENȚE EXACTE ȘI COMPLETE

Aici sunt incluse atât evidențele financiare, cât și cele nefinanciare, precum procese-verbale ale reuniunilor, memorandumuri, contracte, situații financiare, state de plată, cheltuieli, dosare de personal și alte evidențe care includ informații cu caracter personal, evidențele privind siguranța și mediul, informații despre produse și documente primare contabile.



PRINCIPIILE NOASTRE

Noi credem că integritatea și exactitatea evidențelor noastre comerciale sunt de maximă importanță.

Păstrăm evidențe bine gestionate, exacte și transparente, în conformitate cu toate cerințele legale și cu standardele industriale aplicabile. Acest lucru este valabil pentru fiecare detaliu al activității noastre.

Întocmim evidențele financiare la timp. Acestea se bazează pe fapte și reflectă cu exactitate tranzacțiile noastre comerciale.

În orice moment, dispunem de un sistem de control al exactității evidențelor activității noastre.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DUMNEAVOASTRĂ?

- Aveți responsabilitatea de a păstra evidențe zilnice exacte ale tranzacțiilor dumneavoastră comerciale.
- Păstrați și mențineți documentele și evidențele în conformitate cu cerințele clienților și cu cerințele legale aplicabile.
- Respectați nivelurile de autoritate delegată pentru aprobarea deciziilor financiare și de altă natură.
- Vă asigurați că fiecare înregistrare din evidențe sau rapoarte este exactă, nefiind falsă sau părtinitoare.
- Raportați programul dumneavoastră de lucru și cheltuielile de afaceri cu exactitate și în conformitate cu procedurile locale.
- Sunteți responsabil pentru documentarea și păstrarea unor evidențe exacte și oneste privind verificarea produselor și proceselor.
- Utilizați clasificarea de securitate corectă, de exemplu atunci când trimiteți e-mailuri.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** Este ultima săptămână din primul trimestru. Pentru a ne încadra în buget, mă gândesc să înregistrez în trimestrul al doilea anumite cheltuieli pentru bunuri și alte materiale pe care le-am primit mai devreme luna aceasta. Pot face acest lucru?
- !** Categoriec nu. Toate cheltuielile și veniturile trebuie să fie înregistrate în perioada în care au fost efectuate sau realizate.
- ?** Am fost plecat într-o deplasare în scop profesional și am rătăcit câteva bonuri de taxi și de masă. Pot, totuși, să beneficiaz de decontare, deși nu am nicio dovadă a cheltuielilor efectuate?
- !** S-ar putea. Este responsabilitatea dvs. să folosiți întotdeauna cardul corporativ Sandvik atunci când călătoriți în scop profesional, deoarece extrasul de cont poate fi folosit ca dovadă a cheltuielilor. Dacă se întâmplă să pierdeți bonurile, trebuie să îl contactați pe supervisorul/managerul dvs. pentru a afla dacă puteți beneficia de decontare. În cazul cheltuielilor care depășesc o sumă dată, managerul/supervisorul dvs. poate refuza decontarea în lipsa bonurilor. Chiar dacă vi se aprobă decontarea, documentele care vă sunt solicitate trebuie să reflecte cu exactitate cheltuielile efectuate. Nu se acceptă niciodată crearea unor cheltuieli false, derutante sau inexacte pentru a obține decontarea.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

Politica și procedurile de raportare financiară (Financial Reporting Policy and Procedures),
Politica de securitate IT (IT Security Policy)

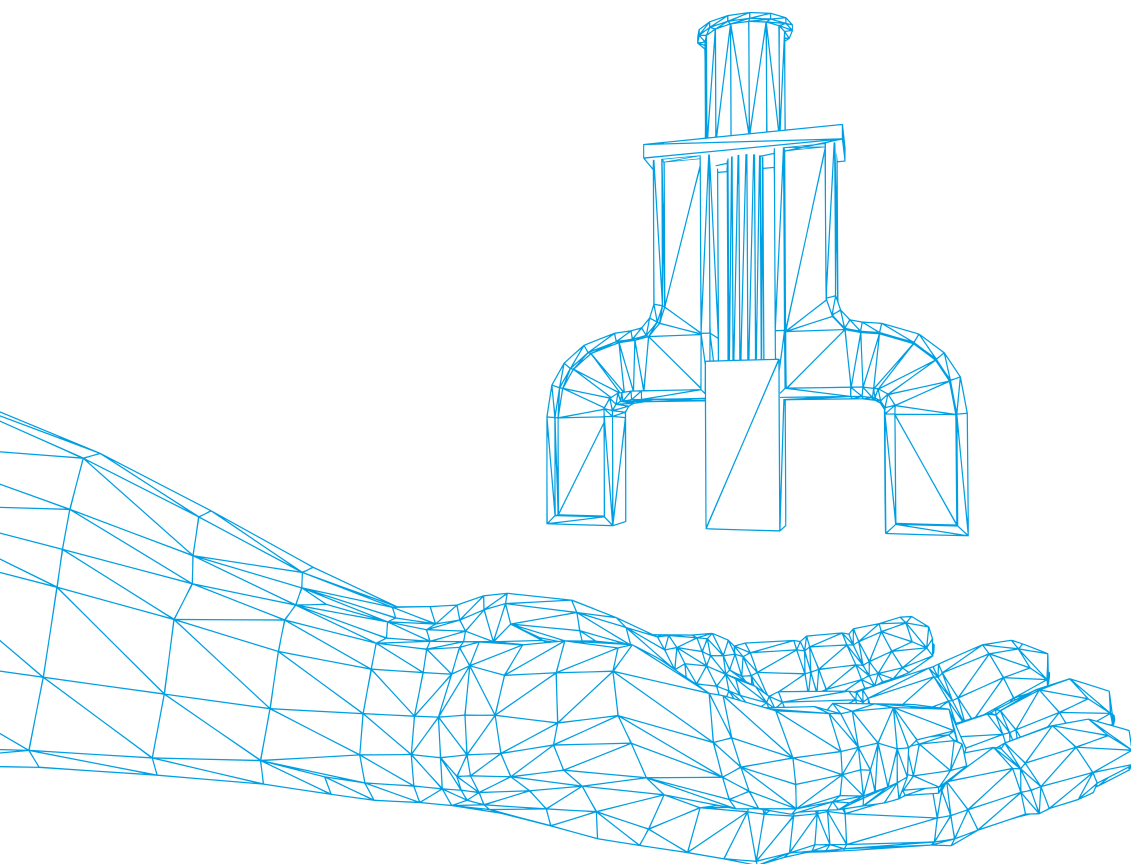
Contacte:

Group Finance, Group Legal
Echipa locală de Resurse Umane

1.6 PROTEJĂM ACTIVELE COMPANIEI NOASTRE

Activele pot fi corporale sau necorporale. Printre exemplele de active corporale se numără proprietățile imobiliare, materiile prime, produsele, utilajele sau echipamentele individuale, inclusiv calculatoarele și alte dispozitive mobile pe care sunt stocate informații confidențiale importante ale companiei și informații cu caracter personal al angajaților și partenerilor noștri. Printre exemplele de active necorporale se numără mărcile, brevetele, mărcile comerciale, expertiza, secretele comerciale, drepturile de autor, fondul comercial și informațiile.

Frauda include orice acțiune intenționată sau deliberată prin care compania este privată de proprietăți sau bani prin înșelăciune sau alte practici injuste. Furtul are loc atunci când proprietatea care aparține companiei este luată fără obținerea aprobărilor necesare.



PRINCIPIILE NOASTRE

Suntem atenți și protejăm activele companiei noastre împotriva deteriorării, pierderii și acțiunilor infracționale, deoarece acestea sunt vitale pentru activitatea noastră.

Respectăm controalele interne de securizare și protejare a activelor noastre.

Utilizăm activele exclusiv în scopuri profesionale, cu excepția cazului în care managementul competent autorizează și alte utilizări.

Nu utilizăm niciodată activele companiei pentru câștiguri personale sau activități ilegale.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Aveți responsabilitatea de a utiliza mijloace adecvate de protejare a activelor companiei împotriva pierderilor, furturilor, deteriorării și/sau utilizării eronate.
- Respectați și acceptați controalele și procedurile interne ale companiei.
- Folosiți mărcile, brevetele, mărcile comerciale, expertiza și drepturile de autor ale companiei în mod responsabil și conform instrucțiunilor.
- Nu folosiți computerele, telefoanele sau sistemele IT pentru a urmări materiale inadecvate, ilegale, explicite din punct de vedere sexual sau ofensatoare sub altă formă.
- Dacă luați cunoștință de furtul, deteriorarea și/sau utilizarea eronată a activelor companiei sau dacă aveți întrebări cu privire la utilizarea corectă a acestora, discutați cu managerul dvs.
- Aveți responsabilitatea de a raporta suspiciuni sau preocupări privind comportamente frauduloase, furt, spălare de bani sau alte activități ilegale.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **M-a contactat un client și mi-a comunicat faptul că un produs pe care l-a cumpărat este de calitate foarte slabă și că suspectează că nu este un produs autentic al companiei noastre, ci o copie purtând marca noastră.**
- !** Trebuie să contactați imediat echipa responsabilă cu mărcile înregistrate, pentru ca aceasta să poată demara o anchetă pentru a descoperi de unde provine produsul și să poată lua măsuri juridice. Pentru datele de contact, consultați portalul privind proprietatea intelectuală de pe rețeaua intranet a Grupului Sandvik.
- ?** **Imprimând un document la birou, am dat peste o cerere de comandă care părea să fie similară cu alta despre care știam că a fost finalizată în urmă cu câteva zile. Am citit gama produselor listate și am observat că păreau să fi fost incluse articole suplimentare peste comanda inițială. Suspectez că cererea de comandă inițială a fost modificată. Ce ar trebui să fac?**
- !** Vă încurajăm cu fermitate să raportați managerului dvs. motivele de îngrijorare sau suspiciunile pe care le aveți sau să le raportați prin mecanismul de raportare confidențială „Speak Up” al companiei.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

Politica de proprietate intelectuală pentru tehnologii (Intellectual Property Policy - Technology), Politica de securitate (Security Policy), Politica de brand (Brand Policy), Politica de comunicații externe (External Communication Policy), Politica de comunicații interne (Internal Communications Policy)

Contacte:

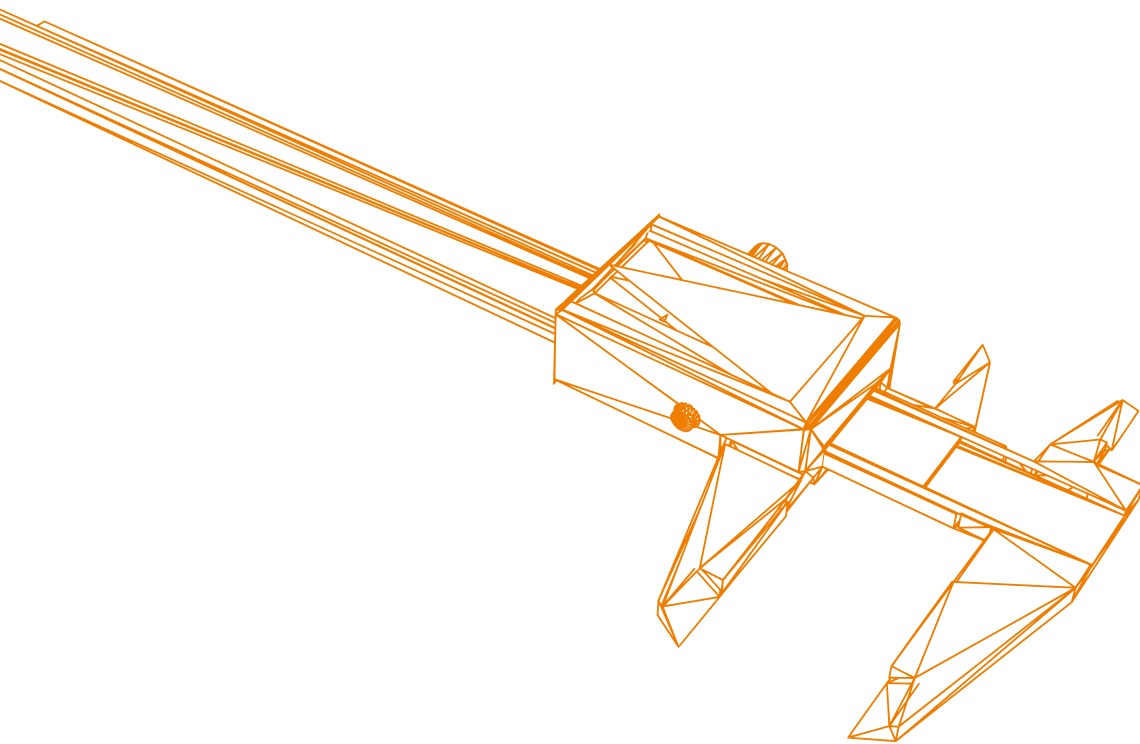
Organizația pentru patente (Business area patent organisation), Departamentul de mărci înregistrate (Group Trademark), Departamentul de Comunicare (Group Communications), organizația de IT

2

PE PIATA
NOASTRĂ

2.1 NE ANGAJĂM SĂ ASIGURĂM CALITATE ȘI ÎMBUNĂTĂȚIRI CONTINUE

Cultura noastră a calității și a îmbunătățirii continue are la bază atitudinea și angajamentul nostru de a satisface și a depăși așteptările clienților și de a dezvolta și de a perfecționa în permanență toate aspectele operațiunilor noastre, în fiecare oră și în fiecare zi.



PRINCIPIILE NOASTRE

Eforturile și activitățile noastre sunt impulsionate de îmbunătățiri continue și de înțelegerea clienților noștri și a nevoilor profesionale ale acestora.

Ne angajăm să le oferim clienților noștri produse și servicii sigure și durabile, care le îndeplinesc sau le depășesc așteptările.

Conducerea eficientă, atitudinea, eforturile neobosite de a evolua și orientarea spre client sunt elemente vitale pentru a construi relații pe termen lung cu clienții noștri.

Avansul tehnologic și orientarea spre inovații consolidează reputația brandului nostru ca partener de afaceri de încredere, care furnizează produse și servicii superioare.

Dezvoltările și îmbunătățirile permanente sunt pietrele de temelie ale atingerii obiectivelor noastre de dezvoltare durabilă.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Pe baza atitudinii și mentalității dvs., vă străduiți în permanență să atingeți sau să depășiți cerințele și să vă perfecționați procesele de lucru.
- Aveți responsabilitatea de a înțelege principiile privind calitatea, obiectivele și indicatorii noștri cheie de performanță (KPI), de a sprijini în mod clar nevoile companiei noastre și de a consolida orientarea noastră spre client.
- Îi ascultați pe clienții noștri (atât interni, cât și externi) și le înțelegeți nevoile și problemele înainte de a conveni asupra cerințelor.
- Luați întotdeauna măsuri dacă identificați cerințe neclare, defecțiuni posibile sau produse sau servicii neconforme.
- Sunteți proactivi în ceea ce privește învățarea și perfecționarea în fiecare zi și partajarea cunoștințelor dobândite.
- Susțineți activ dezvoltarea de noi tehnologii și produse, contribuind astfel la perfecționarea continuă a proceselor (interne și externe) ale clienților și facilitând atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă ale acestora.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** Dacă avem timp, facem lucrurile bine. Însă, la sfârșitul unui trimestru simțim presiunea de a atinge obiectivele și s-ar putea să nu mai avem suficient timp. Atunci livrăm oricum pentru a îndeplini obiectivele.
- !** Calitatea și siguranța merg mână în mână. Dacă începem să livrăm produse și servicii care nu sunt conforme cu cerințele stabilite, ne punem în pericol clienții și brandul propriu. Așa ceva nu este permis. Dacă vă simțiți împinși în această direcție, discutați cu managerul dvs.
- ?** În activitatea mea zilnică, îmi este greu să mă asigur că am făcut totul corect – ce pot face pentru a îmbunătăți situația?
- !** A avea atitudinea și mentalitate de a face totul corect ar trebui să fie principala noastră prioritate. Pentru a face acest lucru, trebuie să vă asigurați că înțelegeți toate cerințele cu privire la activitatea sau sarcinile dvs. Dacă lucrați într-o echipă, discutați despre aceste cerințe cu echipa dvs. și asigurați-vă că toată lumea înțelege același lucru. În plus, asigurați-vă că este posibilă realizarea fiecărei cerințe. Dacă aveți vreo incertitudine, discutați despre aceasta și clarificați-o cu persoana sau funcția care primește rezultatul muncii dvs. (acesta este „clientul” dvs.). Este posibil să schimbăm o cerință ca să fie potrivită pentru dvs. și clientul dvs., dar orice schimbare trebuie efectuată în mod formal, respectând regulile organizației (documentare, aprobări etc.). Consultați-vă cu managerul dvs. pentru îndrumare.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

Politicile serviciului privind calitatea

Contacte:

Managerul competent

Departamentul de Calitate

2.2 RESPECTĂM LEGILE CONCURENȚEI

Legile concurenței și cele antitrust interzic acordurile anticoncurențiale, abuzul de putere de piață și fuziunile și achizițiile anticoncurențiale.



PRINCIPIILE NOASTRE

În opinia noastră, concurența este în interesul superior al companiei noastre, al acționarilor, clienților, angajaților noștri și al societății în general, deoarece aceasta stimulează eficiența și inovarea, care reprezintă baza bunei funcționări a economiei de piață.

Respectăm legile concurenței pe toate piețele pe care activăm.

Ne instruiem angajații pentru a ne asigura că aceștia dețin cunoștințele necesare în materia legilor concurenței și că pot identifica situațiile în care prevederile legilor concurenței sunt relevante.

Ne asigurăm că dispunem de consiliere juridică internă pentru a ne ajuta angajații să înțeleagă legile concurenței.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Aveți responsabilitatea de a înțelege politica companiei noastre cu privire la legile concurenței și cerințele asociate activității dvs. zilnice.
- Nu încheiați cu reprezentanții concurenței niciun aranjament care ar putea restricționa concurența.
- Nu puteți discuta sau schimba cu reprezentanții concurenței informații comerciale sensibile.
- Trebuie să cunoașteți regulile speciale care se aplică în cazul companiilor cu cota de piață ridicată dacă veți lucra cu produse sau servicii pe o piață în care Sandvik deține o cotă de piață de peste 40% (20% în Brazilia).
- Trebuie să solicitați din timp consiliere juridică departamentului specializat de la nivel de Business Area sau de la nivelul grupului în cazul în care nu sunteți sigur dacă legile concurenței ar putea fi relevante într-o anumită situație, sau dacă o eventuală convenție cu scop comercial ar fi legitimă.
- Trebuie să contactați întotdeauna echipa juridică a Business Area sau cea de la nivelul grupului dacă aveți cunoștință de o încălcare a legilor concurenței sau dacă suspectați o astfel de încălcare.
- Trebuie să urmați periodic programe de formare profesională dacă sunteți expuși la riscuri asociate legilor concurenței și mai ales dacă faceți parte din asociații profesionale sau industriale, sau dacă aveți în alt mod contact cu reprezentanții concurenței, de exemplu la expoziții sau conferințe comerciale.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **Am posibilitatea să particip la o reuniune unde vor fi prezenți și reprezentanți ai concurenței. Ce ar trebui să știu?**
 - !** Puteți participa la o reuniune cu reprezentanții concurenței numai dacă sunteți siguri că scopul reuniunii este legitim. De exemplu, în general este acceptabil să participați la reuniuni ale asociațiilor profesionale, sau să vă întâlniți cu un reprezentant al concurenței care este de asemenea furnizor sau client al nostru, pentru a discuta despre condițiile de furnizare. Dacă aveți îndoieli cu privire la legitimitatea scopului unei reuniuni, trebuie să solicitați îndrumare din partea echipei juridice a Business Area sau a celei de la nivelul grupului. Dacă participați la reuniune, trebuie să înțelegeți în profunzime interdicțiile impuse în baza legilor concurenței cu privire la contactele între reprezentanți ai concurenței și procedurile de gestionare a acestor contacte. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați Ghidul global privind legile concurenței.
- ?** **Doresc să colectez informații despre strategiile și prețurile concurenței. Ce surse pot folosi?**
 - !** Informații despre comportamentul comercial al reprezentanților concurenței pot fi colectate din toate sursele publice, cum ar fi site-uri internet, broșuri, rapoarte anuale și publicații profesionale. Puteți, de asemenea, accepta și utiliza informațiile despre concurență primite de la un client, dacă acestea vă sunt oferite în mod voluntar de către client în timpul unei negocieri legitime. Rețineți că obținerea de informații sensibile din punct de vedere comercial, sub orice formă, în mod direct sau indirect de la concurență, este întotdeauna ilegală.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicele, procedurile și normele relevante:

Politica privind legile concurenței, paginile de intranet privind legile concurenței

Contacte:

Echipele juridice și de Compliance la nivel de Business Area și de Grup

2.3 PRACTICĂM COMERȚUL RESPONSABIL

Legile și reglementările vamale și de control al exporturilor stabilesc cerințele privind importul și exportul de bunuri corporale și necorporale (de ex. software și tehnologie). Aceste norme trebuie să fie respectate pentru a asigura un comerț internațional responsabil și legal. Legile și reglementările schimburilor comerciale acoperă domenii precum regulile legate de locul de origine, clasificarea vamală a bunurilor, evaluarea în vamă, clasificarea controlului la export, managementul licențelor de export, analiza părților restricționate, embargouri și sancțiuni.



PRINCIPIILE NOASTRE

Livrăm produse și servicii în țări din întreaga lume și ne dedicăm asigurării conformității cu toate legile și reglementările aplicabile în materie de import și export.

Ne instruiem angajații pentru a cunoaște cerințele de conformitate comercială și integrăm aceste reglementări în operațiunile noastre zilnice.

Credem că o structură performantă care respectă cerințele de conformitate comercială facilitează noi oportunități de afaceri. Dorim să creăm o cultură în care sunt încurajate partajarea cunoștințelor și cooperarea, ceea ce conduce la o aplicare pe scară largă a celor mai bune practici.

Dorim să fim lideri în materie de comerț responsabil și să contribuim la elaborarea unor măsuri comerciale adecvate în comunitatea comercială internațională.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Aveți responsabilitatea de a înțelege cerințele și reglementările comerciale asociate activității dvs. uzuale în țara în care operați. În activitatea dvs. respectați instrucțiunile și procesele locale care descriu cerințele necesare pentru a asigura conformitatea.

- Când derulați activități comerciale, trebuie să aveți întotdeauna în vedere factorii următori, care se aplică și în cazul transportului de bunuri:

Ce – Trebuie să cunoașteți caracteristicile produselor dvs. și să puteți descrie utilizarea acestora și parametrii lor tehnici. Acest lucru este valabil atât pentru bunurile corporale, cât și pentru cele necorporale.

De la – Trebuie să cunoașteți originea produselor și legislația aplicabilă în țara de origine.

Către – Trebuie să cunoașteți sancțiunile și legislația aplicabilă în țara de destinație.

Cine – Trebuie să fiți sigur că nu există restricții la tranzacționarea cu partenerul de afaceri și cu utilizatorul final, dacă este cazul.

De ce – Trebuie să cunoașteți utilizarea finală a produselor.

Trebuie să acordați atenție specială transferului de bunuri necorporale, de exemplu software, tehnologie și servicii, din cauza dificultății de a controla astfel de bunuri.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

Politica privind conformitatea comercială (Trade Compliance Policy), Procedura vamală, Procedura de control al exporturilor, procesele interne ale Business Area/Diviziei; paginile de intranet despre conformitatea comercială

Contacte în ordinea următoare:

1. Reprezentanții locali de Trade Compliance
2. Reprezentantul Trade Compliance la nivel de Business Area
3. Echipa Trade Compliance la nivel de grup

CE AR TREBUI SĂ FAC?

? Am un client potențial cu care aș vrea să încep colaborarea. Trebuie să fiu atent la ceva înainte de a-l contacta?

! Colaborarea cu o parte sancționată este un risc inacceptabil pentru compania noastră, prin urmare este important ca toți partenerii de afaceri potențiali (de exemplu clienți și furnizori) să parcurgă un proces de analiză despre parteneri restricționați înainte de inițierea oricărei activități comerciale. În momentul în care partenerul de afaceri devine activ, este la fel de important să îl includeți în procesul de analiză continuă al Business Area. Pentru detalii, vă rugăm să contactați reprezentantul local de conformitate comercială (Trade Compliance). Dacă nu știți cine este acesta, contactați departamentul de conformitate comercială (Trade Compliance) de la nivel de Business Area sau divizie. Datele acestora apar pe rețeaua intranet.

? Am observat că unele date despre produse de pe declarațiile de import/export și de pe documentele justificative nu corespund (de ex. țara de origine, codul tarifar internațional, valoarea în vamă) și acest lucru conduce uneori la întârzieri și controale suplimentare ale expeditiilor noastre atunci când acestea trec prin vamă. Aș putea face ceva în această situație?

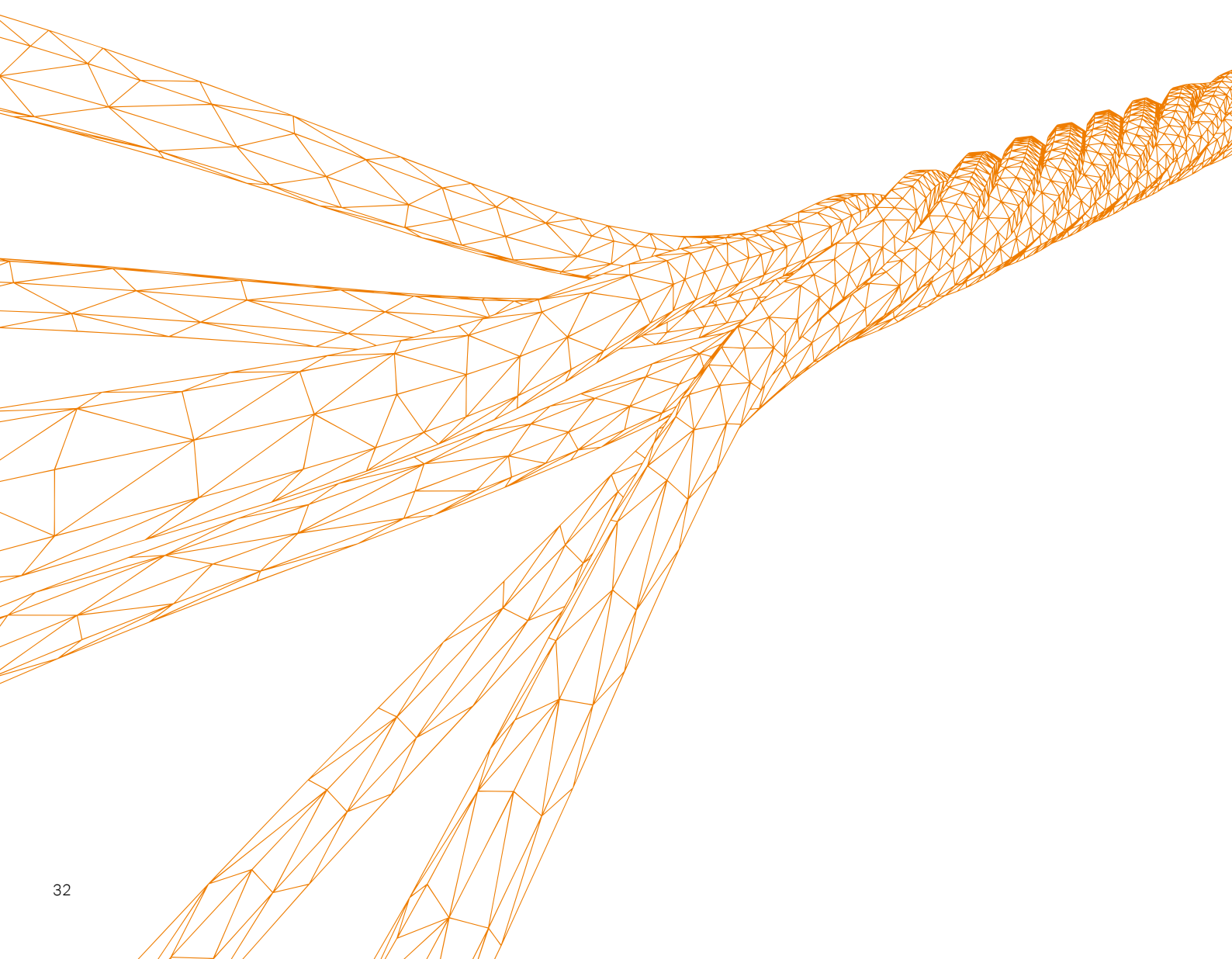
! Este foarte important să folosiți informații corecte și consecvente pe toate declarațiile vamale. În toate situațiile în care aveți motive să credeți că datele despre produse sunt incorecte sau că ar putea exista o neconcordanță, adresați-vă reprezentantului local de conformitate comercială (Trade Compliance) pentru a vă asigura că această problemă este gestionată în mod corespunzător. Dacă nu știți cine este acesta, contactați reprezentantul de conformitate comercială (Trade Compliance) de la nivel de Business Area sau divizie. Datele acestora apar pe rețeaua intranet.

? În ultimul moment, clientul meu a schimbat adresa de livrare, iar acest lucru ridică întrebări și îndoieli. Ce ar trebui să fac?

! Acesta este un semnal de alarmă și are legătură cu „cunoașterea clientului” (Know Your Customer - KYC). Dacă aveți suspiciuni, trebuie să investigați care sunt motivele acestei schimbări de ultim moment. Printre comportamentele uzuale care reprezintă semnale de alarmă și trebuie să fie monitorizate atent se numără: motive ciudate de cumpărare a unui produs, sugerarea unui preț mai mare decât cel „normal”, necunoașterea articolelor cumpărate, comandarea unei cantități mult mai mari decât cea normală sau facturarea pe o altă persoană decât cumpărătorul. Acestea sunt câteva dintre indiciile care trag semnale de alarmă, iar în aceste situații trebuie să aplicați principiul „celor patru ochi”. Pe rețeaua intranet puteți găsi mai multe exemple de situații care trag semnale de alarmă.

2.4 DEPUNEM EFORTURI PENTRU A AVEA UN LANȚ DE APROVIZIONARE DURABIL

Furnizorii sunt toate companiile și entitățile care livrează bunuri sau servicii către Sandvik. Acestea pot fi bunuri corporale, cum ar fi materiale, componente sau utilaje, ori necorporale, cum ar fi software, schițe, proprietate intelectuală sau expertiză. Serviciile pot include, de exemplu, asamblare, curățenie, securitate, consultanță, vânzări sau proiectare.



PRINCIPIILE NOASTRE

Colaborăm și așteptăm același nivel de onestitate, integritate și comportament etic din partea furnizorilor noștri ca nivelul pe care aceștia îl pot aștepta de la noi.

Încheiem parteneriate cu furnizorii cu care putem construi relații reciproc avantajoase.

Suntem dedicați principiilor fundamentale ale drepturilor omului, drepturilor angajaților, mediului înconjurător și luptei împotriva corupției prin toate operațiunile noastre, care îi includ și pe furnizorii noștri.

Vom colabora cu furnizorii noștri cheie în diferite domenii astfel încât aceștia să poată atinge obiectivele noastre pentru anul 2030: 90% circularitate, jumătate din amprenta de CO₂ și, dacă este cazul, vom ajuta furnizorii cheie să funcționeze conform unor standarde de sănătate și siguranță la același nivel cu Sandvik.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- În calitate de angajat în departamentul de achiziții, aveți responsabilitatea de a garanta că respectarea Codului de conduită al furnizorilor face întotdeauna parte integrantă din acordul contractual cu furnizorii.
- În calitate de angajat Sandvik, trebuie să derulați toate activitățile de achiziții în conformitate cu Politica de achiziții Sandvik și procedurile asociate.
- Dacă luați cunoștință de nerespectarea Codului de conduită al furnizorilor, contactați organizația dvs. de achiziții.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **Am descoperit că unul dintre furnizorii noștri nu respectă Codul de conduită al furnizorilor Sandvik. Ce ar trebui să fac?**
 - !** Contactați organizația dvs. de achiziții pentru îndrumare. În funcție de natura neconformității, există diverse acțiuni care vă pot ajuta la întocmirea unui plan de acțiuni corective pentru furnizorul respectiv. Dacă acesta nu este eficient, trebuie să aveți în vedere un alt furnizor sau o altă soluție. De asemenea, puteți raporta prin Speak Up comportamentele neconforme din cadrul unei activități de achiziții.
- ?** **Am nevoie de un nou furnizor, ce trebuie să fac?**
 - !** Contactați organizația dvs. locală de achiziții, care va efectua o analiză de risc și va aproba furnizorul. În funcție de rezultatul evaluării de risc, monitorizarea conformității poate include un audit la fața locului.

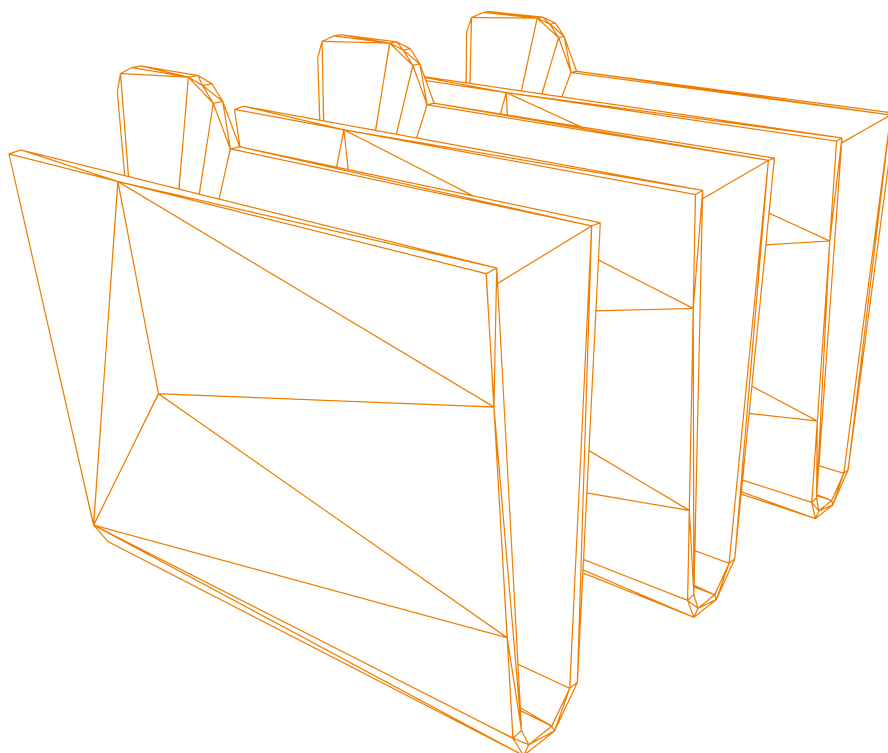
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de achiziții Sandvik, Codul de conduită al furnizorilor Sandvik

Contacte:
Organizația de achiziții relevantă a diviziei

2.5 ASIGURĂM PROTECȚIA INFORMAȚIILOR CU CARACTER PERSONAL ȘI A INFORMAȚIILOR CRITICE DE AFACERI

Informațiile sau datele cu caracter personal reprezintă orice informații care identifică direct sau indirect o persoană. Informațiile critice de afaceri sunt informații de tipul: planuri de afaceri, documente strategice, planuri de fuziuni și achiziții, informații de fabricație, informații de vânzări, informații de aprovizionare, proprietatea intelectuală, informații de cercetare și dezvoltare și informații financiare. Informațiile cu caracter personal și informațiile critice de afaceri pot lua multe forme, cum ar fi pe hârtie sau pe dispozitive digitale. Utilizarea sau diseminarea neautorizată de informații cu caracter personal și/sau de informații critice de afaceri poate aduce prejudicii importante activității sau reputației companiei noastre, nu doar persoanelor fizice ale căror informații cu caracter personal avem obligația să le protejăm.



PRINCIPIILE NOASTRE

Ne asigurăm că informațiile sunt autentice și disponibile celor care au nevoie de ele, atunci când au nevoie de ele.

Ne obligăm să protejăm informațiile cu caracter personal ale angajaților noștri și ale partenerilor cu care relaționăm.

Tratăm informațiile cu caracter personal în mod responsabil și în conformitate cu legile și reglementările din țările în care operăm.

Tratăm cu atenție informațiile despre companie și parteneri și luăm măsurile necesare pentru a asigura protecția informațiilor critice de afaceri.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Vă asigurați că informațiile sunt de încredere, autentice și disponibile pentru cei care au nevoie de ele, atunci când au nevoie de ele, însă doar pentru persoanele care au o nevoie reală de a cunoaște aceste informații.
- Nu accesați, nu colectați, nu stocați, nu utilizați sau nu partajați informații cu caracter personal sau informații critice de afaceri fără a avea autorizațiile necesare.
- Dacă ați fost autorizați să partajați informații cu caracter personal sau informații critice de afaceri cu o persoană din interiorul sau exteriorul organizației, vă asigurați că respectați politicile și procedurile companiei, precum și legile aplicabile din țara în care operați.
- Asigurați protecția informațiilor cu caracter personal sau a informațiilor critice de afaceri referitoare la angajați, clienți, furnizori, asocierile noastre în participațiune și la orice persoane ale căror date le prelucrăm.
- Utilizați doar cantitatea minimă necesară de informații cu caracter personal pentru îndeplinirea scopului dvs. legitim de afaceri sau a cerinței legale în chestiune.
- Implementați măsuri tehnice și organizaționale proporționale cu sensibilitatea informațiilor cu caracter personal și a informațiilor critice de afaceri.
- Stocați informațiile cu caracter personal doar atât timp cât este necesar pentru a vă îndeplini scopul legitim de afaceri sau obligația legală.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

? Cum pot contribui la protejarea informațiilor cu caracter personal sau a informațiilor critice de afaceri?

- !** Clasificând informațiile conform Sistemului de Clasificare a Informațiilor Sandvik și informând personalul cu privire la situațiile în care trebuie să ia măsuri de siguranță suplimentare.
- !** Consultând și respectând Politica privind utilizarea acceptabilă a mijloacelor IT.
- !** Consultând și respectând Politica și Procedura privind confidențialitatea datelor.
- !** Raportând orice încălcare a securității informațiilor cu caracter personal în atenția IT Service Desk.

Dacă gestionați informații cu caracter personal sau informații critice de afaceri, trebuie să vă asigurați că acestea sunt exacte și disponibile pentru toate persoanele care au nevoie de ele și că sunt păstrate în condiții rezonabile de siguranță, în funcție de sensibilitatea datelor, împotriva utilizării sau diseminării neautorizate.

? De ce nu pot avea acces la toate informațiile disponibile?

- !** Pentru asigurarea confidențialității informațiilor critice de afaceri și a informațiilor cu caracter personal, accesul la astfel de informații trebuie acordat doar persoanelor care au o nevoie reală de a le cunoaște.

? Ce ar trebui să fac cu informațiile cu caracter personal din contul meu de e-mail profesional?

- !** Aplicați principiile Codului și consultați Procedura privind confidențialitatea datelor pentru mai multe exemple de bune practici, cum ar fi evitarea utilizării e-mailului pentru a transmite informații cu caracter personal sensibile, cu excepția cazului în care informațiile sunt criptate în mod corespunzător.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

Politica privind utilizarea acceptabilă a mijloacelor IT, Procedura privind securitatea informațiilor, Politica privind securitatea IT, Procedura privind securitatea IT, Politica privind confidențialitatea datelor și Procedura privind confidențialitatea datelor

Contacte:

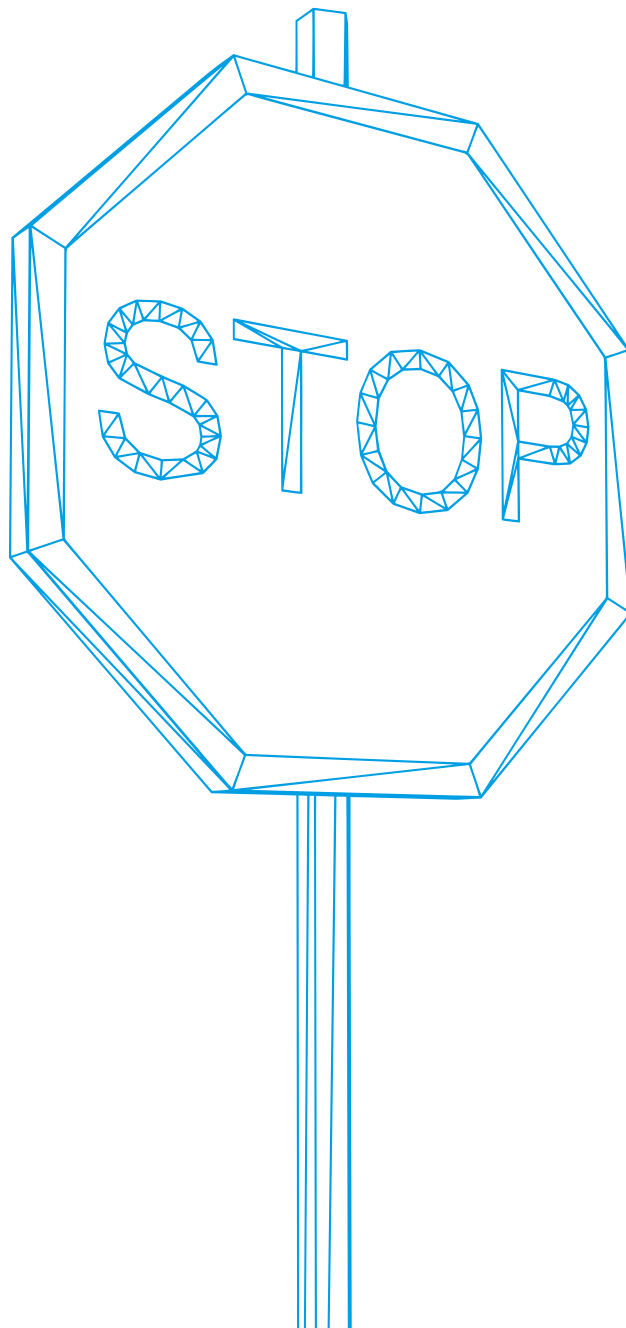
Business Area Legal și Compliance
Group Legal și Compliance
Chief Information Security Officer
Business Area Information Security

3

SANDVIK
ÎN LUME

3.1 AVEM TOLERANȚĂ ZERO PENTRU MITĂ ȘI CORUPȚIE

Mita reprezintă propunerea, acordarea, primirea sau solicitarea unui bun sau a unui serviciu de valoare în scopul influențării acțiunii unui funcționar public sau a unei companii private în îndeplinirea obligațiilor sale. Corupția înseamnă abuzul de putere pentru câștiguri private, ceea ce poate include conflicte de interese, delapidare, comisioane, șantaj sau nepotism/favoritism.



PRINCIPIILE NOASTRE

Ne angajăm să ne derulăm activitatea cu un grad înalt de integritate și avem toleranță zero față de toate formele de mită și corupție.

Nu plătim și nici nu ne oferim să plătim mită în mod direct sau indirect, prin interpuși care să acționeze în numele nostru.

Nu oferim sau nu acceptăm cadouri care să influențeze în mod necorespunzător deciziile noastre de afaceri sau pe cele ale partenerilor noștri.

Luăm întotdeauna deciziile de afaceri care susțin interesul companiei noastre.

Dezvăluim cazurile de conflict de interese în conformitate cu politicile, procedurile și îndrumările aplicabile.

Ne angajăm să respectăm fără rezerve legislația împotriva spălării banilor, inclusiv obligațiile de raportare.

Respectăm procedurile interne și implementăm măsuri de control eficiente.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Aveți responsabilitatea de a înțelege poziția companiei față de mită și corupție.
- Nu efectuați plăți de facilitare sau nu permiteți altor persoane să efectueze astfel de plăți în numele dvs.
- Nu vă angajați în activități care creează orice tip de conflict între interesul dvs. personal și interesul companiei noastre.
- Atunci când apălați la terți, cum ar fi distribuitori sau agenți, le impuneți să își desfășoare activitatea la același nivel ridicat de integritate și onestitate, conform cu înaltele noastre valori etice.
- În relația dvs. cu clienții, concurența, furnizorii și distribuitorii, evitați activitățile care limitează capacitatea de a concura onest sau care ar putea influența discernământul dvs. sau al celeilalte părți (cum ar fi cadourile sau divertismentul în exces).

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** Un reprezentant din conducerea unui client mi-a cerut să îl ajut să „obțină o viză” pentru fiul său care călătorește în Germania în vacanță. Este un client foarte important și îmi este teamă că se va supăra dacă refuz. Pe de altă parte, știu că mi-ar fi ușor să obțin o invitație de la biroul nostru din Germania și că, pe baza acesteia, fiul său ar putea obține o viză de afaceri. Ce ar trebui să fac?
- !** Regulile noastre anti-mită și anti-corupție interzic oferirea de avantaje în schimbul unui beneficiu ilegal. Compania noastră nu poate depinde de favoruri acordate clienților, iar lipsa costurilor nu înseamnă că favorul este acceptabil. În plus, obținerea vizei prin fraudă este infracțiune penală gravă în Uniunea Europeană și, acceptând solicitarea, v-ați putea pune colegii europeni în pericol. Trebuie să refuzați solicitarea în mod politicoș, explicând că politica companiei noastre nu permite acordarea de asistență pentru procedurile de obținere a vizei, cu excepția deplasărilor în scop profesional organizate de compania noastră.
- ?** Fratele meu deține o companie de construcții. Dat fiind faptul că am fost numit administrator imobiliar în compania noastră, am putere de decizie cu privire la alegerea companiilor de construcții pentru construirea de noi fabrici sau clădiri pentru companie. Știu că firmei fratelui meu i-ar prinde bine astfel de contracte, dar mă preocupă faptul că relația mea personală cu el mi-ar putea afecta reputația sau mi-ar pune în pericol locul de muncă. Ce ar trebui să fac?
- !** Aveți obligația de a nu contracta o companie față de care aveți un interes personal direct sau indirect. Potențialele situații de conflicte de interese trebuie evitate prin comunicarea intereselor directe sau indirecte deținute.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

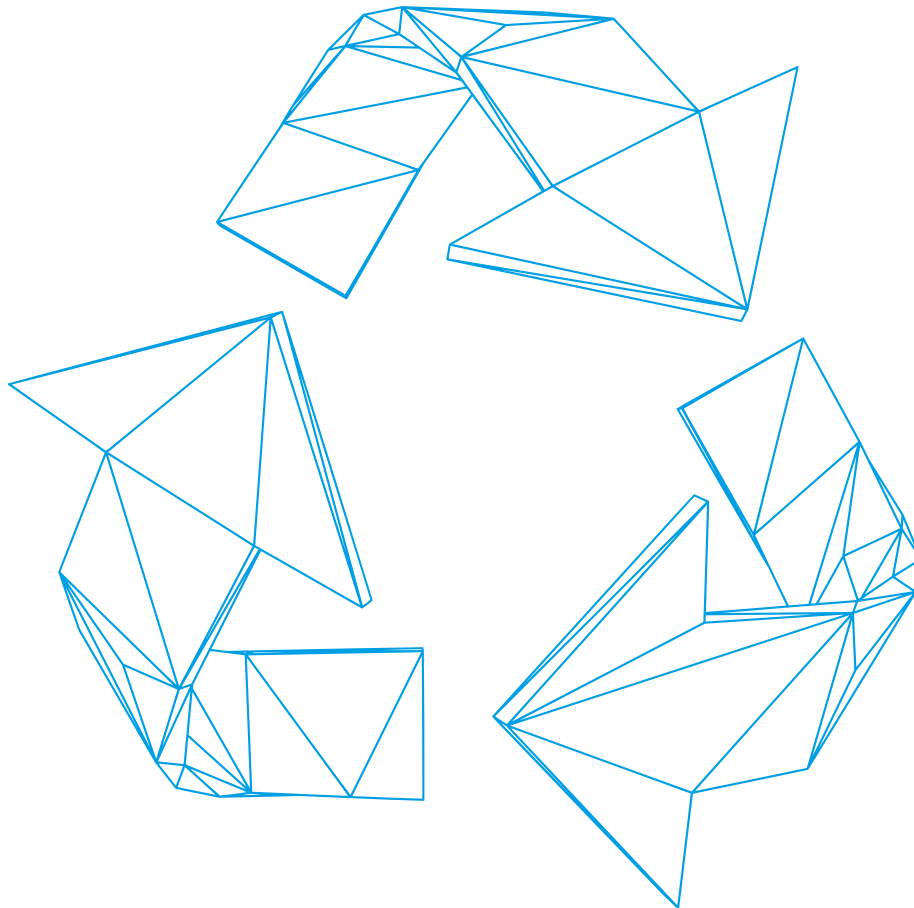
Politica anti-mită și anti-corupție și procedurile asociate

Contacte:

Echipa Business Area Compliance
Group Legal și Compliance

3.2 NE ANGAJĂM SĂ FIM RESPONSABILI FAȚĂ DE MEDIUL ÎNCONJURĂTOR

Responsabilitatea față de mediu înseamnă să ne derulăm activitatea și să oferim produse și servicii astfel încât să minimizăm impactul asupra mediului și să contribuim la un viitor mai durabil.



PRINCIPIILE NOASTRE

Creăm o cultură în care obiectivele comerciale generale reduc impactul asupra mediului și facilitează, în același timp, viziunea noastră de Zero Daune.

Ne stabilim ambiții și obiective ecologice pe termen lung, depunem eforturi în mod activ pentru a îmbunătăți de la un an la altul performanța ecologică a operațiunilor noastre și a produselor noastre din piață și facem tot posibilul pentru a influența performanța furnizorilor noștri.

Utilizăm o abordare bazată pe studiul de risc și pe dezvoltarea durabilă pentru a identifica factorii de mediu și pentru a determina metode de reducere sau de minimizare a impactului activității noastre asupra mediului.

Luăm măsuri preventive pozitive în cazul în care constatăm că activitățile noastre pot dăuna mediului.

Aplicăm principiul „Poluatorul plătește” – o practică general acceptată conform căreia cei care poluează trebuie să suporte costurile gestionării poluării pentru a preveni daunele aduse sănătății umane sau mediului înconjurător.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Aveți responsabilitatea de a înțelege obligațiile față de mediu pe care le presupune postul dvs.
- Alocați timp pentru a înțelege riscurile și pericolele ecologice prezente în activitatea dvs. zilnică, precum și măsurile preventive pe care le puteți lua pentru a elimina sau a reduce aceste riscuri.
- Analizați consecințele ecologice ale utilizării energiei, apei și altor resurse în cadrul activității dvs. și luați măsuri corective, dacă este posibil.
- Încercați să reutilizați și/sau să reciclați materiale cât mai mult posibil și respectați procedura locală privind separarea deșeurilor, pentru a minimiza impactul asupra mediului.
- Respectați cerințele specifice și procedurile locale privind utilizarea, stocarea, etichetarea, transportul și eliminarea substanțelor chimice.
- Raportați și anchemtați incidentele de mediu și „near miss” - evenimentele ce ar fi putut produce un incident - și partajați informațiile importante care ar putea ajuta alte persoane să prevină un incident similar.
- Analizați impactul ecologic al oricărei deplasări în interes profesional și atunci când hotărâți modalitatea de transport a materiilor prime către unitățile dvs. sau a bunurilor expediate către clienți.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** Am observat că, la locul meu de muncă, generăm deșeurile necesare, de exemplu ambalaje de unică folosință pentru materiale și alimente. Cum pot contribui la o schimbare în această privință?
- !** Trebuie să discutați cu colegii dvs. și să aduceți această problemă la cunoștința managerului și a reprezentantului dvs. de SSM. Aceștia trebuie să vă ajute pentru a identifica acțiuni de remediere a utilizării ineficiente a materialelor de ambalare.
- ?** La locul meu de muncă, uneori nu respectăm rutinele de oprire a echipamentelor când nu le utilizăm, de exemplu becurile și calculatoarele. De asemenea, am observat că utilajele și alte echipamente sunt adeseori lăsate în stand-by. Ce ar trebui să fac?
- !** Trebuie să contactați supervisorul, managerul sau reprezentantul de SSM și să îi anunțați că ați identificat o soluție de îmbunătățire. Dacă echipamentul poate fi configurat pentru a fi pornit numai când este necesar, consumul de energie și impactul ecologic pot fi reduse și pot fi realizate economii.
- ?** La locul meu de muncă, organizăm multe ședințe cu colegi din alte unități Sandvik și mi-am dat seama că avem tendința de a ne deplasa la aceste ședințe față în față în majoritatea ocaziilor. Recent, am început să mă gândesc puțin mai mult la acest aspect și mă întreb care este impactul său asupra amprentei noastre ecologice și dacă aș putea face ceva să minimizez impactul ecologic al acestor deplasări.
- !** Întotdeauna trebuie să aveți în vedere alternative la ședințele față în față. În prezent, există soluții alternative, de exemplu ședințele digitale, care nu doar că vor minimiza impactul ecologic, ci vă vor ajuta și să economisiți timp și bani. În situațiile în care ședințele față în față sunt esențiale, trebuie să consultați întotdeauna agenția de turism pentru a găsi cele mai bune mijloace de transport disponibile.

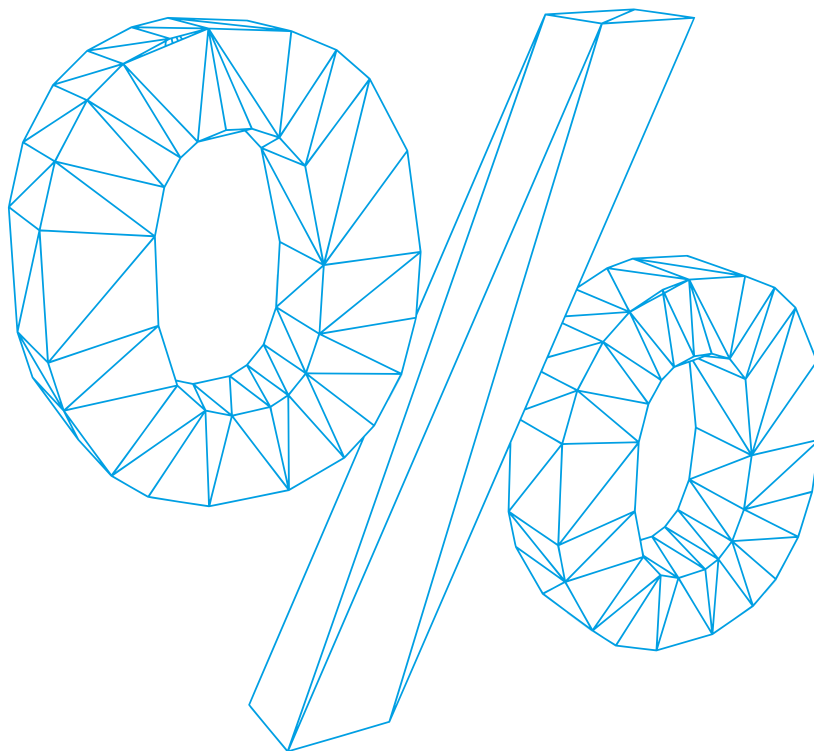
PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de mediu, sănătate și siguranță (EHS);
Procedurile și normele de mediu ale unității/locale

Contacte:
Managerul/supervisorul dvs.
Reprezentanții de SSM ai unității/locali

3.3 ASIGURĂM UN MANAGEMENT FISCAL EFICIENT ȘI CORECT

Impozitele sunt formate din impozite directe, indirecte și impozite pe salarii. Impozitele directe includ impozitul pe profit, impozitul funciar și impozitul cu reținere la sursă plătit în străinătate. Impozitele indirecte includ TVA - Taxa pe Valoare Adăugată, GST - Taxa pe Bunuri și Servicii, taxa pe vânzări și accizele la produsele energetice. Impozitul pe salarii este impozitul pe venit reținut de angajator din salariul brut al angajaților, precum și impozitul pe venit plătit pentru beneficiile în natură, cum ar fi mașina de serviciu, alocația pentru locuință și asigurarea medicală.



PRINCIPIILE NOASTRE

Managementul fiscal eficient și exact înseamnă că ne desfășurăm activitatea și procesele fiscale cu integritate demonstrabilă, efectuând calcule fiscale corecte, cu costuri exacte.

Ne asumăm obligația socială și legală de a plăti impozitul stabilit în mod legal în fiecare jurisdicție, conform legislației naționale.

Ne asumăm, de asemenea, obligația față de acționarii noștri de a administra procesele fiscale cât mai eficient cu putință și de a efectua calcule fiscale eficiente și corecte.

Credem în dialogul deschis și transparent privind problemele fiscale.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Vă desfășurați cu atenție activitățile din perspectivă fiscală și înțelegeți aspectele fiscale importante ale activităților dvs.
- Implicați departamentul Taxe al grupului în fază incipientă atunci când evaluați/implementați schimbări ale modului de funcționare.
- Respectați întotdeauna legile și reglementările fiscale relevante, precum și procedurile companiei, în activitățile dvs.
- Rezolvați prompt problemele de natură fiscală prin asumarea responsabilității, lucru pe care îl cereți și celorlalți implicați.
- Colaborați în mod proactiv cu ceilalți colegi pentru a găsi soluții fiscale optime, pentru a atenua riscurile fiscale și pentru a partaja soluțiile aplicate.
- Respectați politicile și procedurile relevante atunci când solicitați consiliere fiscală la nivel intern sau extern.
- Luați în considerare consecințele fiscale locale și globale ale acțiunilor dvs.
- Sunteți atenți la comunicările fiscale cu terții.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

? **Mă gândesc să înființez un centru de vânzări la nivel regional. Începând de anul viitor, vânzările care sunt facturate în prezent de la o unitate de vânzări din țara A vor fi facturate de la o unitate de vânzări din țara B. Personalul de vânzări implicat în prezent în activitățile de vânzări va fi în continuare angajat de unitatea de vânzări din țara A și va continua să își desfășoare activitățile de vânzări ca de obicei. Obiectivul principal al restructurării constă în găsirea de sinergii între cele două unități de vânzări și realizarea de economii considerabile.**

! Analizați dacă aranjamentul propus ar putea avea consecințe fiscale directe, cum ar fi taxe de export și sediu permanent în țara A. De asemenea, analizați modul cum trebuie să fie remunerată unitatea de vânzări din țara A pentru serviciile prestate și dacă unitatea de vânzări din țara B trebuie să se înregistreze în scopuri de TVA în țara A. Dacă decideți să dați curs planului, contactați departamentul Taxe de la nivelul Grupului pentru consiliere.

? **Sunt implicat în negocierea și întocmirea unui contract important cu un client. Contractul are consecințe globale din mai multe puncte de vedere, dat fiind faptul că bunurile vor fi livrate către altă țară, iar clientul este o entitate străină.**

! Adesea există un echilibru delicat între interesele fiscale ale clientului și cele ale Sandvik. Cu excepția cazului în care sunteți pe deplin sigur de aspectele fiscale ale acestei situații (pentru că sunteți expert fiscal sau pentru că ați derulat foarte recent o tranzacție identică și ați obținut o opinie avizată), solicitați cât mai repede, din partea departamentului Financiar local, confirmarea privind consecințele fiscale. Dacă acesta nu vă poate ajuta, solicitați sprijinul departamentului Taxe de la nivelul Grupului. Asigurați-vă că regimul fiscal este reflectat în mod adecvat în contract și solicitați sprijin suplimentar, dacă este cazul.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:

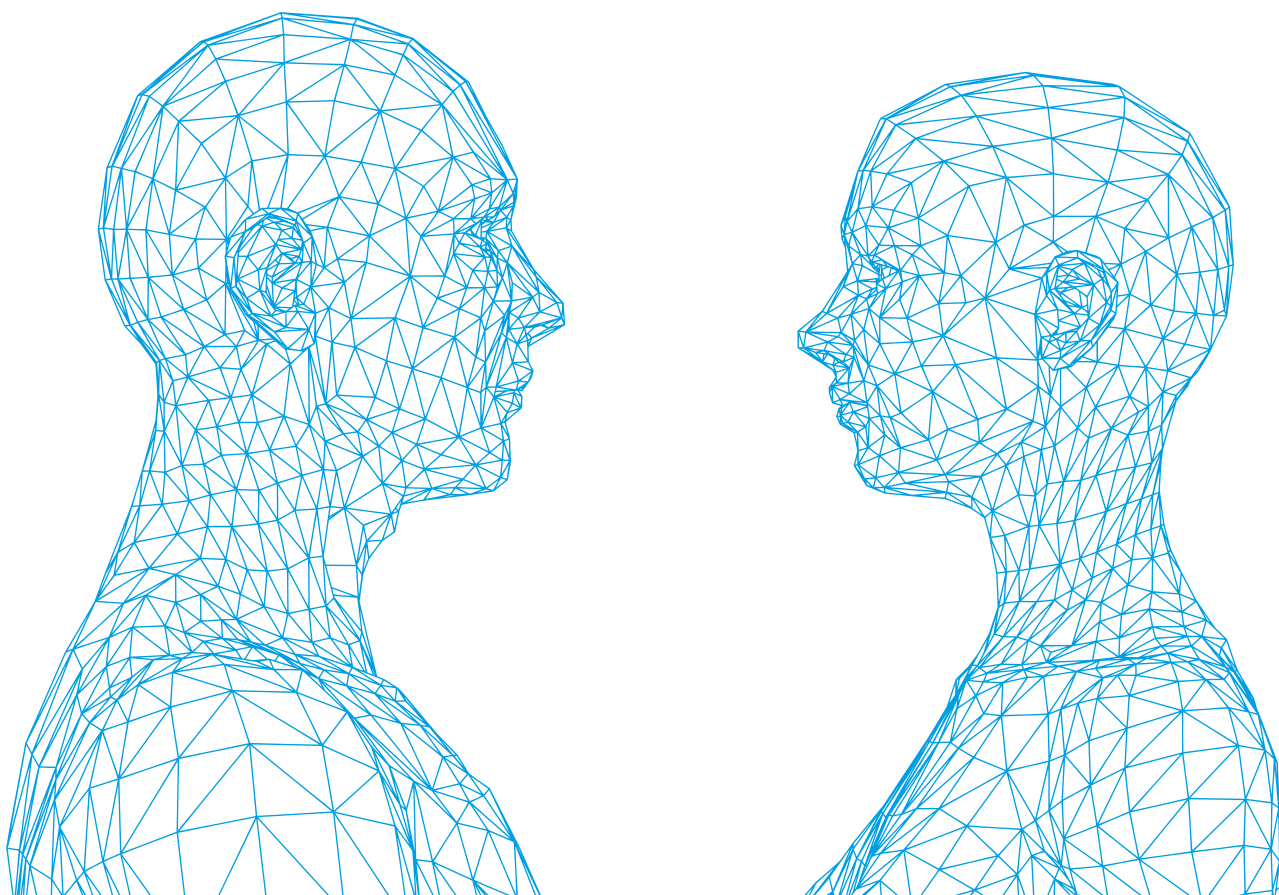
Politica fiscală, Procedura privind prețurile de transfer, Procedura privind interacțiunile cu autoritățile fiscale

Contacte:

Departamentul Taxe de la nivelul Grupului

3.4 COMUNICĂM ONEST, TRANSPARENT ȘI LA MOMENTUL OPORTUN

Comunicarea urmărește creșterea fidelității față de companie, construirea unei mărci puternice, gestionarea reputației noastre și acțiunile ce contribuie la atingerea obiectivelor noastre comerciale. Comunicarea poate fi verbală, scrisă sau vizuală, internă și externă, prin diverse canale precum intranet, internet, platforme și ședințe interne de colaborare, media socială, publicații și surse de știri, cum ar fi ziare, televiziune sau radio.



PRINCIPIILE NOASTRE

Am desemnat purtători de cuvânt oficiali care să comunice public în numele companiei noastre pentru a asigura răspunsuri profesionale, coerente, conforme din punct de vedere legal și oneste în dialogul cu mass-media, analiștii și investitorii.

Ne asigurăm că ne îndeplinim obligațiile care ne revin în calitate de companie cotate la bursă.

Ne implicăm în problemele de politică publică care sunt esențiale pentru succesul companiei și asociate activității noastre. În situațiile în care ne implicăm în probleme de politică publică sau în activități de lobby, respectăm întotdeauna toate legile aplicabile, acționând cu integritate și onestitate și dând dovadă de respect.

Acționăm și comunicăm într-un mod care reflectă codul și valorile noastre de bază și care inspiră încrederea în marca noastră în permanență.

Ne informăm corect și oportunității și alți parteneri externi, precum și partenerii interni, ajutându-i să înțeleagă evoluția companiei noastre.

Nu dezvăluim niciodată informații confidențiale, dar împărtășim în mod deschis alte informații, bune practici și feedback, la nivelul întregii organizații, pentru a promova implicarea și transparența.

Ne asigurăm întotdeauna că informațiile sunt corecte și nu induc în eroare.

Suntem neutri din punct de vedere politic și religios. Angajații sunt liberi să participe la activități publice, religioase și politice în timpul lor liber și în capacitatea lor de cetățeni privați.

Comunicăm în mod nediscriminativ pentru a promova diversitatea.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Discutați cu mass-media, analiști sau investitori și vă implicați în media socială în numele companiei noastre doar dacă sunteți autorizați să faceți acest lucru.
- Nu comunicăm cu persoane neautorizate informații care nu sunt publice și care ar putea afecta prețul acțiunilor noastre.
- Acționați cu atenție și integritate, apelați la discernământul dvs. și respectați valorile noastre de bază și Codul atunci când utilizați media socială și în toate comunicările dvs.
- Vă asigurați că faceți o distincție clară între dvs. și companie atunci când comunicați despre Sandvik și vă asigurați că publicați un conținut consecvent cu imaginea pe care doriți să și-o formeze despre dvs. colegii și clienții și că aceasta este în conformitate cu Codul nostru de conduită.
- Evitați toate zvonurile și sunteți precauți în ceea ce privește informațiile neconfirmate, promovând, în același timp, un dialog constructiv și deschis.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **Am fost contactat direct de către un jurnalist care mi-a adresat întrebări cu privire la un accident care a avut loc recent la una dintre fabricile noastre.**
 - !** Numai purtătorii de cuvânt autorizați au dreptul de a răspunde la întrebări și de a discuta cu reprezentanții mass-mediei în numele companiei noastre. Trebuie să comunicați aceste informații jurnalistului și să îl puneți în legătură cu purtătorii noștri de cuvânt sau cu departamentul Group Communications dacă nu sunteți sigur/ă către cine să îi direcționați.
- ?** **Călătoresc cu trenul și aud pe cineva de pe rândul din spate discutând despre chestiuni privind compania noastră care nu sunt adecvate pentru a fi partajate în spațiul public sau divulgate unor persoane din exteriorul organizației.**
 - !** Trebuie să îi reamintiți persoanei respective principiul nostru de acțiune și a comunica respectând valorile noastre de bază, păstrând încrederea în renumele companiei, menținând întotdeauna confidențialitatea asupra informațiilor care nu sunt publice.
- ?** **Vecinul meu este implicat în politică și își exprimă dorința de a vizita locul meu de muncă. Îi pot permite acest lucru?**
 - !** Primul lucru pe care trebuie să îl faceți este să discutați cu managerul dvs. și să evaluați împreună scopul vizitei propuse. Dacă este exclusiv din motive politice, probabil nu se cuvine. Totuși, dacă scopul este de a cunoaște compania noastră, aceasta ar putea fi o oportunitate de a-i explica rolul nostru în societate.
- ?** **Am observat că un coleg Sandvik este activ în media socială, exprimând păreri și opinii care contravin în mod clar valorilor și/sau codului Sandvik. Este acceptabil acest lucru?**
 - !** Bineînțeles că toți angajații Sandvik au dreptul la propriile lor opinii. Totuși, în calitate de angajat Sandvik, trebuie să rețineți că ne așteptăm din partea dvs. să acționați și să comunicați într-un mod care să reflecte valorile de bază și Codul nostru. Puteți discuta întotdeauna cu reprezentantul dvs. de comunicații despre ceea ce ați observat.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

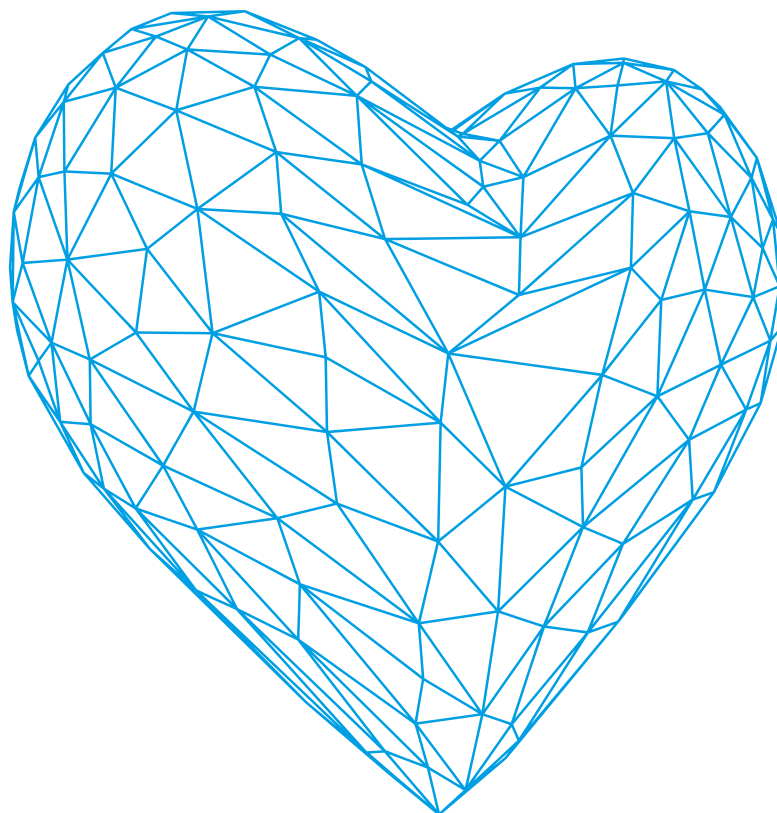
Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de brand, Politica privind managementul riscului, Politica de comunicații externe, Politica de comunicații interne, Procedura de sponsorizare și implicare în comunitate, Procedura privind vizitele politice

Contacte:

Reprezentantul dvs. de comunicații, Group Communications, Investor Relations, Group Legal

3.5 SUNTEM MEMBRI ACTIVI AI COMUNITĂȚILOR ÎN CARE OPERĂM

Statutul de membri activi ai comunității presupune activități precum strângerea de fonduri pentru acțiunile caritabile selectate, sprijinirea voluntariatului în comunitate, sprijinirea programelor de formare profesională și angajarea persoanelor din comunitate, sprijinirea creșterii economice a unei comunități, sprijinirea universităților, instituțiilor de cercetare și a altor instituții caritabile. Activitățile în care ne implicăm trebuie să fie în concordanță cu obiectivele de afaceri, strategia și ambiția noastră în cadrul unei companii durabile. Toți angajații trebuie să beneficieze de ocazia de a participa la programul nostru de implicare în comunitate, cu obiectivul de a avea un impact pozitiv asupra societății.



PRINCIPIILE NOASTRE

Credem că succesul nostru pe termen lung este legat de dezvoltarea unor comunități sănătoase și prospere.

Încurajăm activitățile de investiții în comunitate care sprijină strategia, viziunea și valorile noastre de bază și care sunt reciproc avantajoase pentru compania noastră și pentru societate.

Contribuim la dezvoltarea cu succes a comunităților în care funcționăm.

Considerăm că investițiile în comunitate sunt un factor important care ne ajută să recrutăm, să reținem, să implicăm și să dezvoltăm resursele noastre umane și, de asemenea, să consolidăm reputația companiei de cetățean corporativ responsabil.

Ne asigurăm că resursele și timpul consumate pentru contribuții caritabile sunt adecvate, rezonabile și autorizate.

Nu aducem contribuții, direct sau indirect, către niciun candidat la funcții publice, niciun partid politic sau altă organizație politică decât prin intermediul organizațiilor industriale.

Ca regulă generală, nu facem nicio donație. Acest lucru este valabil pentru toate tipurile de cauze. Singurele excepții sunt situațiile extraordinare, de exemplu calamitățile naturale de proporții.

CE ÎNSEAMNĂ ACEASTA PENTRU DVS.?

- Puteți răspunde, în numele companiei, unor cereri de finanțare din partea unei comunități numai dacă ați fost autorizați în acest sens.
- Sunteți atenți la alegerea inițiativelor de sponsorizare și a proiectelor comunitare și vă asigurați că resursele și timpul investite sunt profitabile pentru toate părțile implicate, prin obiective clare, rezultate măsurabile și consecințe vizibile.
- Aveți responsabilitatea de a cunoaște care sunt activitățile pe care le sponsorizăm, astfel cum sunt definite în Procedura de sponsorizare și implicare în comunitate.
- Atunci când participați la activități comunitare voluntare în numele companiei, vă asigurați că acestea sunt conforme cu politicile globale și locale ale companiei.
- Răspundeți la timp și respectuos la solicitările de contribuții din partea comunităților noastre.

CE AR TREBUI SĂ FAC?

- ?** **Am primit o solicitare din partea comunității noastre de a încheia un parteneriat cu o organizație care investește în dezvoltarea unei școli. Care este procedura corectă de urmat?**
- !** Fiecare sponsorizare sau proiect de implicare în comunitate la care participă compania noastră trebuie să fie percepute ca un contract comercial și să includă un acord scris cu obligațiile ambelor părți și un buget. Toate angajamentele noastre trebuie să respecte Codul nostru de conduită. Angajamentul de investiție sau sponsorizare trebuie să fie evaluat și monitorizat, iar scopul și obiectivele proiectului trebuie să fie definite în conformitate cu criteriile noastre standard. Puteți găsi mai multe informații despre acest subiect în Procedura de sponsorizare și implicare în comunitate disponibilă pe rețeaua intranet.
- ?** **Unde pot găsi informații despre activitățile și proiectele pe care compania noastră nu le sponsorizează?**
- !** Printre exemplele de activități și proiecte pe care compania noastră nu le sponsorizează se numără activitățile care sunt sub orice formă în conflict cu Codul nostru de conduită, hobby-urile sau domeniile de interes personale ale conducerii sau ale angajaților, evenimentele sportive sau alte proiecte și manifestări cu grad ridicat de risc. Pentru a găsi lista completă, vă rugăm să consultați Procedura de sponsorizare și implicare în comunitate disponibilă pe rețeaua intranet.

PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII

Politicile, procedurile și normele relevante:
Politica de brand, Politica de comunicații externe,
Procedura de sponsorizare și implicare în comunitate

Contacte:
Group Communications

CODUL NOSTRU DE CONDUITĂ ÎN VIITOR

Codul se aplică tuturor și trebuie să ne ghideze activitatea zilnică. În calitate de angajat, aveți responsabilitatea de a citi Codul de conduită, de a-l consulta periodic și de a reacționa la orice încălcări ale acestuia la care sunteți martori. De asemenea, aveți responsabilitatea de a respecta politicile Grupului relevante pentru postul și activitatea dvs. Valorile de bază, politicile, procedurile și modelul de leadership Sandvik pot fi găsite pe rețeaua intranet, în meniul The Sandvik Way.

Codul nu reglementează toate situațiile cu care vă puteți confrunta, iar uneori modul corect de a acționa nu este evident. Oricând aveți întrebări, nu ezitați să solicitați ajutor.

CUM SĂ GESTIONAȚI O SITUAȚIE DIFICILĂ

Dacă vă aflați într-o situație în care nu sunteți sigur cum trebuie să procedați, puneți-vă următoarele întrebări:

- Decizia sau acțiunea este considerată legală?
- Decizia sau acțiunea este în conformitate cu politicile Grupului și cu prezentul Cod?
- Dacă rudele mele, prietenii mei și alte persoane din exteriorul Sandvik ar afla despre acest lucru, m-aș simți confortabil?
- Dacă modul cum am acționat ar apărea pe prima pagină a unui ziar, m-aș simți în continuare confortabil având în vedere decizia sau acțiunea mea?

DACĂ SUNTEȚI MARTORI LA O ÎNCĂLCARE A PREZENTULUI COD SAU DACĂ AVEȚI MOTIVE DE ÎNGRIJORARE ÎN ACEST SENS

Dacă aveți motive de îngrijorare despre posibile încălcări ale prezentului Cod de conduită, aveți responsabilitatea:

- De a discuta cu managerul dvs. direct cât mai curând posibil.
- Dacă nu vă simțiți confortabil să faceți acest lucru, discutați cu alt manager sau contactați departamentul de Resurse Umane.
- Dacă niciuna dintre aceste abordări nu vi se pare potrivită sau dacă doriți să vă păstrați anonimatul, raportați ceea ce vă îngrijorează prin mecanismul Speak Up: home.sandvik/speakup

Pentru Sandvik este important ca preocupările privind posibile încălcări ale Codului de conduită să fie raportate, astfel încât să putem lua măsuri corective, să ne îmbunătățim mediul de lucru și să reducem riscurile pentru Sandvik, continuând astfel să fim o companie etică și durabilă.

