



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООО «ФЕРРОНИ»

КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ, П. АГРОНОМ

Утверждаю.

Генеральный директор ООО «Феррони»

/М. Н. Павлова/

«20» декабря 2022 г.



Оглавление

1. Введение	3
2. Общие положения.....	3
2.1. Общая характеристика документа	3
2.2. Назначение и область применения документа	3
3. Позиция и миссия ООО «Феррони» в области устойчивого развития	4
4. Цели и задачи в области устойчивого развития	4
5. Принципы деятельности в области устойчивого развития	6
5.1. Принцип добросовестности и информационной открытости	6
5.2. Принцип развития и постоянного совершенствования.....	6
5.3. Принцип соблюдения норм права и принятых обязательств.....	7
5.4. Принцип соблюдения равноправия	7
5.5. Принцип уважения интересов заинтересованных сторон.....	7
5.6. Принцип этичности	7
6. Основные направления деятельности в области устойчивого развития.....	7
6.1. Экологическая ответственность.....	7
6.1.1. Загрязнение окружающей среды.....	7
6.1.2. Разумное потребление ресурсов и энергоэффективность	8
6.1.3. Обращение с отходами	8
6.2. Социальная ответственность	9
6.2.1. Ответственная цепочка поставок	9
6.2.2. Местные сообщества и взаимодействие с заинтересованными сторонами.....	9
6.2.3. Мотивация персонала, социальная защита, система вознаграждения	10
6.2.4. Развитие и обучение сотрудников	13
6.2.5. Гендерное равенство и недопущение дискриминаций	14
6.2.6. Охрана труда, промышленная безопасность и здоровье работников.....	15
6.3. Ответственность в области корпоративного управления	16
6.3.1. Система корпоративного управления	16
6.3.2. Комплаенс и деловая этика	16
6.3.3. Прозрачность и участие в ESG-повестке	17
6.3.4. Управление рисками и внутренний контроль	18
6.3.5. Инновации, цифровизация и безопасность данных	19

7. Реализация Политики	20
8. Термины, сокращения и определения.....	21
9. Связанные документы	24
10. Дополнительная информация.....	25

1. Введение

ООО «Феррони» (далее — Компания) входит в группу компаний «Феррони» (далее — Группа), которая является лидером по объему произведенных и реализованных металлических дверей на российском рынке. Главное преимущество Группы — самое масштабное в России и странах ближнего зарубежья производство с применением современных технологий. Производственные площадки Группы расположены в г. Йошкар-Оле и г. Тольятти. По состоянию на 2022 г. «Феррони» имеет представительства в 25 городах России и экспортирует продукцию в 28 стран.

Основное направление деятельности ООО «Феррони» в рамках Группы — реализация продукции на внутреннем и внешнем рынках.

ООО «Феррони» как часть группы компаний «Феррони» осознает свою значимую роль как экономического агента в регионах присутствия и, будучи крупным работодателем, уделяет самое пристальное внимание соблюдению принципов устойчивого развития в процессах производства и реализации продукции.

2. Общие положения

Политика в области устойчивого развития (далее — Политика) является основным документом ООО «Феррони», интегрирующим принципы устойчивого развития в деятельность Компании.

2.1. Общая характеристика документа

Политика отражает системный подход Компании к интеграции ESG-факторов в текущую бизнес-модель, закрепляет основные принципы и обязательства долгосрочного устойчивого развития и совершенствования ESG-практик, конкретизирует направления и задачи в области устойчивого развития и обеспечивает достижение стратегических целей Компании до 2027 года.

Настоящая Политика является добровольно принятым документом и разработана с учетом важнейших российских и международных документов, стандартов и рекомендаций, учитывает лучшие отраслевые практики, а также дополняет другие внутренние корпоративные документы, которые указаны в п. 9 «Связанные документы».

2.2. Назначение и область применения документа

Основная цель Политики Компании — определение основных принципов и правил в отношении ответственного ведения бизнеса, ориентированного на создание ценности для всех заинтересованных сторон путем достижения баланса между экономическими выгодами и положительным экологическим и социальным воздействием.

Политика распространяется на ООО «Феррони», а также рекомендована для остальных компаний, входящих в Группу; состав Группы указан в п. 8 «Термины, определения и сокращения». Политика обязательна к соблюдению всеми работниками ООО «Феррони» при планировании и осуществлении своей деятельности в части, затрагивающей взаимодействие с заинтересованными сторонами, разработку внутренних нормативных

документов (политик, регламентов, методик, технологических схем, стандартов и пр.), распространение информации и других видов коммуникации.

Политика утверждается генеральным директором Компании и подлежит периодическому пересмотру с целью поддержания ее актуальности и соответствия текущим задачам Компании в области устойчивого развития не реже одного раза в пять лет.

3. Позиция и миссия ООО «Феррони» в области устойчивого развития

ООО «Феррони» считает соблюдение принципов устойчивого развития в своей деятельности одним из важнейших стратегических ориентиров, закладывающих основу для долгосрочного процветания бизнеса.

Своей миссией в области устойчивого развития Компания считает содействие благополучию человечества и сохранению окружающей среды путем ответственного и осознанного производства входных дверей.

4. Цели и задачи в области устойчивого развития

Подход ООО «Феррони» к деятельности в области устойчивого развития ориентирован на достижение стратегических целей, которые сформулированы на основе Целей устойчивого развития ООН (далее — ЦУР ООН).



Рисунок 1 Цели устойчивого развития ООН

В качестве основных и наиболее релевантных для своего бизнеса Компания выбрала ЦУР ООН № 5, 8, 9, 10. Задачи Компании в рамках этих целей приведены в Таблица 1.

Таблица 1 Основные ЦУР ООН, релевантные для бизнеса Компании

ЦУР ООН	Задачи Компании в рамках ЦУР ООН
<p>Цель № 5. Гендерное равенство</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Стремиться к достижению гендерного баланса в структуре персонала Компании ▪ Обеспечить отсутствие превышения гендерного разрыва в заработной плате среднеотраслевых показателей
<p>Цель № 8. Достойная работа и экономический рост</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Стремиться к достижению текучести персонала не выше среднеотраслевой ▪ Стремиться к достижению значения показателя удовлетворенности/вовлеченности работников на уровне не менее 70% к 2027 г. ▪ Обеспечить для работников прозрачную и справедливую систему карьерного развития ▪ Стремиться к достижению 100%-го охвата работников программами ДМС к 2027 г.
<p>Цель № 9. Индустриализация, инновации и инфраструктура</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Расширять поставки продукции за рубеж и развивать обмен опытом с иностранными партнерами ▪ Перейти на полностью российскую информационную систему для автоматизации производственных и торговых участков бизнеса ▪ Поощрять инновационную активность работников Компании
<p>Цель № 10. Уменьшение неравенства</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Обеспечить работникам Компании возможность доверительной связи с руководством Компании для пресечения проявлений домогательств, неуважения религиозных, политических и иных взглядов и иных случаев несоблюдения деловой этики ▪ Предоставлять дополнительные возможности по совмещению работы и родительства для всех работников ▪ Предоставлять возможности для трудоустройства кандидатов с ограниченными возможностями здоровья ▪ Развивать и систематизировать деятельность в сфере благотворительности и волонтерства

Также в качестве дополнительных Компания выбрала следующие ЦУР ООН: 4 и 12. Дополнительные задачи Компании, сформулированные на основе этих ЦУР ООН, приведены в Таблица 2.

Таблица 2 Дополнительные ЦУР ООН, используемые Компанией для постановки задач в области устойчивого развития

ЦУР ООН	Задачи Компании в рамках ЦУР
ЦУР № 4. Качественное образование	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Внедрить программы корпоративного обучения для всех сотрудников и включить соответствующие КПЭ в планы развития сотрудников ▪ Развивать и систематизировать партнерство с вузами и ссузами в регионах присутствия Компании
ЦУР № 12. Ответственное потребление и производство	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Внедрить отдельный сбор мусора в офисных зданиях Компании ▪ Достичь 100%-го охвата работников Компании образовательными мероприятиями и программами в области устойчивого развития к 2027 г.

5. Принципы деятельности в области устойчивого развития

В своей деятельности в области устойчивого развития Компания придерживается шести основных принципов.

5.1. Принцип добросовестности и информационной открытости

Компания стремится к повышению уровня информированности всех заинтересованных сторон обо всех аспектах деятельности в области устойчивого развития. Для обеспечения достоверности, содержательности и актуальности информации Компания ведет подготовку финансовой отчетности, достоверность которой подтверждается независимыми аудиторами. Финансовая отчетность ежеквартально публикуется на веб-сайте компании.

5.2. Принцип развития и постоянного совершенствования

Компания постоянно совершенствует внутренние процессы, в т. ч. для повышения уровня организации деятельности в области устойчивого развития. Большое внимание уделяется как внедрению инновационных решений в производственные процессы, так и выстраиванию эффективных и ориентированных на все вовлеченные стороны внутренних процессов.

5.3. Принцип соблюдения норм права и принятых обязательств

Компания осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с нормами действующего законодательства, применимыми нормами международного права и выполняет принятые на себя обязательства.

5.4. Принцип соблюдения равноправия

Компания признает неприкосновенность прав человека и не допускает любые формы их нарушения. Компания способствует многообразию, обеспечению равных возможностей, противодействует детскому и принудительному труду, обеспечивает защиту персональных данных и других фундаментальных прав человека.

5.5. Принцип уважения интересов заинтересованных сторон

Взаимоотношения с заинтересованными сторонами выстраиваются на основе обоюдной заинтересованности в результатах такого взаимодействия. Компания в своей деятельности стремится к соблюдению баланса интересов и ожиданий всех заинтересованных сторон.

5.6. Принцип этичности

В процессе взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами Компания строго следует правилам корпоративной этики во избежание возникновения репутационного ущерба.

6. Основные направления деятельности в области устойчивого развития

ООО «Феррони» при осуществлении своей финансово-хозяйственной деятельности принимает во внимание экологические (Environmental), социальные (Social) и управленческие (Governance) аспекты бизнеса и принципы устойчивого развития.

6.1. Экологическая ответственность

Компания осознает свое влияние на окружающую среду и стремится сокращать его негативное воздействие, приумножая положительные эффекты и реализуя мероприятия по предупреждению негативных последствий.

6.1.1. Загрязнение окружающей среды

Компания стремится полностью соответствовать требованиям российского законодательства в области защиты окружающей среды.

Периметр настоящей Политики ограничен ООО «Феррони», которое занимается реализацией продукции Группы на внутреннем и экспортном рынках, поэтому вопросы загрязнения окружающей среды и прочие экологические аспекты не находятся в основном фокусе Политики, т. к. они наиболее актуальны для производственных предприятий Группы.

В своей деятельности ООО «Феррони» стремится к минимизации негативного воздействия на окружающую среду и ставит перед собой следующую задачу в рамках достижения ЦУР ООН № 12 «Ответственное потребление и производство»:



ДОСТИЧЬ 100%-ГО ОХВАТА РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ МЕРОПРИЯТИЯМИ И ПРОГРАММАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ К 2027 Г.

Для выполнения этой задачи запланировано следующее мероприятие:

- **Включение обучающих программ в сфере устойчивого развития в план образовательных программ создаваемого в компании корпоративного образовательного центра.**

6.1.2. Разумное потребление ресурсов и энергоэффективность

Компания следует принципам устойчивого развития в части рационального потребления всех видов ресурсов.

Из-за специфики бизнеса ООО «Феррони» инициативы в сфере обеспечения разумного потребления ресурсов сосредоточены на устойчивости бизнес-центров и других административных зданий Компании. Эти инициативы включают:

- повышение энергоэффективности бизнес-центров, в т.ч. использование энергосберегающего освещения;
- использование в санузлах сушилок для рук вместо бумажных полотенец;
- переход на электронный документооборот.

Основные планы Компании в отношении стремления к разумному потреблению ресурсов в ближайшие годы связаны с завершением перехода к электронному документообороту.

6.1.3. Обращение с отходами

В силу специфики бизнеса Компании все отходы, возникающие в ходе ее деятельности, относятся к отходам бизнес-центров.

На текущий момент в офисах Компании реализуется ряд инициатив, направленных на сбор отходов для дальнейшей переработки, а именно:

- сбор пластиковых крышек;
- сбор батареек.

В соответствии с планом Компании по внесению вклада в достижение ЦУР ООН № 12 «Ответственное потребление и производство» Компания поставила перед собой следующую задачу:



ВНЕДРИТЬ РАЗДЕЛЬНЫЙ СБОР МУСОРА В ОФИСНЫХ ЗДАНИЯХ КОМПАНИИ

Для выполнения этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- заключить договор с подрядной организацией, которая будет заниматься вывозом мусора из офисов Компании и направлять его на дальнейшую переработку;
- установить в офисных помещениях Компании контейнеры для раздельного сбора мусора;
- провести образовательные мероприятия (онлайн- и офлайн-тренинги, почтовые рассылки, размещение баннеров на офисных досках объявлений) для ознакомления работников Компании с внедряемой инициативой.

6.2. Социальная ответственность

Группа считает своей социальной миссией достижение целей устойчивого развития, которые отвечают ее долгосрочным стратегическим целям, а также способствуют социальному благополучию работников и населения в регионах присутствия.

Компании Группы стремятся к построению качественного и открытого взаимодействия, основанного на уважении прав человека и неприятии любых форм дискриминации, со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

6.2.1. Ответственная цепочка поставок

Группа в рамках своей деятельности оказывает влияние на развитие регионов присутствия и бизнес-сообщество. Реализуя Политику устойчивого развития, Компания и другие предприятия Группы задают высокую планку для поставщиков и партнеров. Группа не приемлет принудительный и детский труд, считает недопустимым коррупционные либо мошеннические действия, а также нарушения действующего законодательства, в том числе в области значимых экологических и социальных аспектов.

Для применения этих принципов Компания фокусируется на следующих аспектах:

- реализация принципа недопустимости конфликта интересов при заключении договоров;
- реализация выбора поставщиков на основе принципов надежности, устойчивости, платежеспособности, добросовестности, ответственности.

6.2.2. Местные сообщества и взаимодействие с заинтересованными сторонами

Компания и другие предприятия Группы оказывают влияние на местные сообщества в регионах присутствия не только в рамках своей деятельности, но также посредством реализации социальных и благотворительных проектов. Компания и другие предприятия Группы развивают и укрепляют взаимодействие со следующими представителями местных сообществ:

1. Средние специальные и высшие учебные заведения:

- ООО «Феррони» и другие предприятия Группы участвуют в ярмарках вакансий, днях карьеры и аналогичных мероприятиях;
- компании Группы обеспечивают трудоустройство молодых специалистов, в т. ч. в рамках программ стажировок и производственных практик.

2. Сообщества людей с ограниченными возможностями (в первую очередь общества слабослышащих):
 - реализация взаимовыгодного сотрудничества;
 - трудоустройство и достойные условия труда для людей с ограниченными возможностями здоровья.
3. Местные администрации:
 - реализация взаимовыгодного сотрудничества;
 - реализация спонсорской и целевой помощи нуждающимся, например, пострадавшим от природных бедствий.
4. Учебные, образовательные, оздоровительные учреждения для детей:
 - реализация спонсорской и целевой помощи.
5. Социальные и реабилитационные заведения для подростков, престарелых и инвалидов:
 - реализация спонсорской и целевой помощи.

Компания стремится к развитию взаимодействия с местными сообществами и другими группами стейкхолдеров. Развитие взаимодействия с вузами позволяет Компании осуществлять вклад в достижение ЦУР ООН № 4 «Качественное образование» путем выполнения следующей задачи:



РАЗВИВАТЬ И СИСТЕМАТИЗИРОВАТЬ ПАРТНЕРСТВО С ВУЗАМИ И ССУЗАМИ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- разработка программ стажировок и производственных практик;
- активное участие в днях открытых дверей;
- проведение гостевых лекций.

6.2.3. Мотивация персонала, социальная защита, система вознаграждения

В Компании работает более 300 человек, в Группе суммарно — более пяти тысяч. Своей социальной миссией Компания и Группа считают создание достойных и безопасных условий труда для всех работников. Компания и Группа стремятся к созданию эффективных и прозрачных процессов мотивации персонала, справедливой системы вознаграждения, а также устойчивой и полной системы социальной защиты для работников.

В направлении обеспечения благополучия сотрудников ООО «Феррони» и другие предприятия Группы фокусируются на следующих аспектах:

- обеспечение уровня вознаграждения за труд не ниже среднеотраслевых и среднерегionalных показателей;
- обеспечение своевременных выплат в полном объеме без необоснованных удержаний и штрафов;
- предоставление возможности работникам производственных предприятий Группы проходить медицинские осмотры при трудоустройстве, проходить регулярные медицинские обследования (например, флюорографическое), а также вакцинацию по месту работы;
- использование системы оплаты труда, позволяющей мотивировать работников на выполнение ключевых показателей эффективности, а также прозрачно увеличивать уровень оплаты труда при их выполнении;
- наличие дополнительных составляющих мотивационного пакета: путевки в санатории и детские лагеря для работников и детей работников соответственно; премирование сотрудников, предложивших ценные идеи по улучшению продуктов и процессов Компании/Группы; поощрение лучших наставников;
- обеспечение сотрудников материальной помощью при возникновении определенных обстоятельств (вступление в брак, рождение ребенка, смерть близкого родственника, необходимость в лечении и пр.);
- обеспечение контроля за показателем текучести кадров, а также реализация мероприятий по его стабильному снижению во всех компаниях группы;
- сбор обратной связи от работников посредством опросов;
- проведение корпоративных мероприятий для повышения сплоченности коллектива, а также роста уровня лояльности, удовлетворенности и вовлеченности работников;
- организация стандартизированного, объективного и прозрачного процесса отбора, исключающего конфликты интересов;
- создание корпоративной культуры в компании, реализующей принципы честности, открытости, инклюзивности, социокультурного разнообразия, комфортных условий труда, а также возможностей для личностной и профессиональной реализации сотрудников.

Работа с мотивацией, социальной защитой и системой вознаграждения персонала реализует вклад ООО «Феррони» и Группы компаний в ЦУР ООН № 8 «Достойная работа и экономический рост». В рамках этой цели Компания ставит перед собой следующую задачу:



ОБЕСПЕЧИТЬ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРОЗРАЧНУЮ И СПРАВЕДЛИВУЮ СИСТЕМУ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- масштабирование системы карьерного развития, существующей в отдельных подразделениях Компании, на всю Компанию; это предполагает:

- категоризацию всех работников;
- приведение заработной платы к единым вилкам;
- внедрение единой системы оценки персонала, предполагающей изменение заработной платы в зависимости от достижения показателей, заложенных в план развития работника.
- доведение информации о траектории карьерного развития до каждого работника.

Помимо этого, Компания также ставит перед собой следующую задачу в рамках ЦУР ООН № 8: «Достойная работа и экономический рост»:



СТРЕМИТЬСЯ К ДОСТИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НЕ ВЫШЕ СРЕДНЕОТРАСЛЕВОЙ

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- оптимизация системы контроля показателя текучести кадров и сопутствующих показателей;
- совершенствование системы проведения интервью при увольнении и реагирования на причины, побудившие работника принять решение покинуть Компанию;
- продолжение совершенствования системы адаптации и мотивации работников.

Помимо этого, ООО «Феррони» ставит перед собой следующую задачу в рамках реализации вклада Компании в достижение ЦУР ООН № 8 «Достойная работа и экономический рост»:



СТРЕМИТЬСЯ К ДОСТИЖЕНИЮ ЗНАЧЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ/ВОВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ НА УРОВНЕ НЕ МЕНЕЕ 70% К 2027 Г.

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- проведение замеров уровня удовлетворенности и вовлеченности сотрудников не реже одного раза в год;
- совершенствование практик в области управления персоналом для повышения уровня удовлетворенности и вовлеченности сотрудников;
- реализация корпоративных мероприятий, в т. ч. волонтерских, для повышения уровня удовлетворенности и вовлеченности сотрудников.

Также Компания в своей деятельности стремится вносить вклад в достижение ЦУР ООН № 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура». В рамках этой цели Компания ставит перед собой следующую задачу:



ПООЩРЯТЬ ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

Для реализации этой задачи запланировано следующее мероприятие:

- Развитие программы «Парк идей» в части развития каналов сбора идей и предложений работников, прозрачности системы отбора и оценки идей и предложений, а также стимулирования активности работников и ознакомления с ее условиями персонала Компании.

6.2.4. Развитие и обучение сотрудников

ООО «Феррони» и Группа считают своей обязанностью предоставить для своих сотрудников равные условия для карьерного и личностного роста, что является залогом устойчивого развития и процветания Компании и Группы. Профессионализм сотрудников — это главный актив Компании и Группы, и качественно выстроенная система непрерывного его повышения является одной из основных задач менеджмента.

Для решения данной задачи Компания и Группа фокусируются на следующих аспектах:

- развитие программы адаптации сотрудников для обеспечения требуемого уровня подготовки у новых сотрудников;
- предоставление сотрудникам возможностей для наставничества и менторства с целью передачи знаний и смягчения адаптационного периода для новых сотрудников;
- обеспечение прозрачной и справедливой оценки эффективности работы персонала;
- обеспечение справедливого и основанного только на оценке эффективности, опыта и объективных личностно-деловых и профессиональных качествах процесса продвижения по карьерному пути внутри Компании и других предприятий Группы;
- обеспечение максимально лояльного и бесконфликтного процесса увольнения сотрудников.

Инициативы в сфере развития и обучения работников позволяют ООО «Феррони» и Группе осуществлять свой вклад в ЦУР ООН № 4 «Качественное образование». В рамках этой цели Компания ставит перед собой следующую задачу:



ВНЕДРИТЬ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ И ВКЛЮЧИТЬ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КПЭ В ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

Для выполнения этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- создание в Компании единого корпоративного образовательного центра;
- разработка образовательных программ по наиболее востребованным дисциплинам;
- формирование индивидуальной образовательной траектории для каждого работника;
- включение КПЭ, связанных с прохождением образовательных курсов, в программу мотивации работников.

6.2.5. Гендерное равенство и недопущение дискриминаций

Компания и Группа гарантируют своим сотрудникам создание равных условий труда и карьерного развития. Компания и Группа не приемлют нарушений прав человека и проявлений любых форм дискриминации. Социокультурное многообразие и инклюзивность — ключевые элементы в долгосрочном и успешном развитии ООО «Феррони».

Для реализации принципа недопущения дискриминации ООО «Феррони» и другие предприятия Группы фокусируются на следующих аспектах:

- стремление к обеспечению гендерного баланса в составе работников Компании;
- стремление к обеспечению гендерного баланса руководящего состава Компании;
- обеспечение равного уровня оплаты за труд равной ценности для сотрудников независимо от пола, возраста, сексуальной ориентации, национальности или особенностей здоровья;
- обеспечение равных и достойных условий труда для сотрудников независимо от пола, возраста, сексуальной ориентации, национальности или особенностей здоровья.

ООО «Феррони» в 2021 г. приняло политику по основным трудовым требованиям FSC, в которой декларирует, что в ходе осуществления своей деятельности не использует:

- детский труд;
- труд работников младше 15 лет;
- труд работников младше 18 лет на опасных или тяжелых работах;
- принудительный и подневольный труд.

Компания стремится осуществлять вклад в достижение ЦУР ООН №5 «Гендерное равенство». В рамках этой цели Компания ставит перед собой следующие задачи:

5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО



- СТРЕМИТЬСЯ К ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В СТРУКТУРЕ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ
- ОБЕСПЕЧИТЬ ОТСУТСТВИЕ ПРЕВЫШЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ СРЕДНЕОТРАСЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Для реализации этих задач запланированы следующие мероприятия:

- разработка и принятие документов (например, политик или заявлений) в области недопущения гендерной дискриминации в процессе найма в Компанию и исполнения трудовых обязанностей в Компании;

- стандартизация зарплатных вилок и включение во внутренние HR-регламенты положений о недопустимости определения компенсационного пакета на основании принадлежности кандидата или работника к какой-либо гендерной группе.

Помимо этого, в рамках осуществления вклада в ЦУР ООН № 10 «Уменьшение неравенства» Компания ставит перед собой следующие задачи:



- ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПО СОВМЕЩЕНИЮ РАБОТЫ И РОДИТЕЛЬСТВА ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ
- ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА КАНДИДАТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
- РАЗВИВАТЬ И СИСТЕМАТИЗИРОВАТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА

Для реализации этих задач запланированы следующие мероприятия:

- предоставить возможность работникам Компании работать в удаленном режиме по согласованию с руководителем;
- развивать взаимодействие с обществами глухих и содействовать трудоустройству слабослышащих кандидатов в Компанию и компании Группы;
- систематизировать деятельность в области корпоративной социальной ответственности с акцентом на волонтерских и благотворительных проектах, направленных на помощь наиболее незащищенным и уязвимым слоям населения.

6.2.6. Охрана труда, промышленная безопасность и здоровье работников

Управление охраной труда и промышленной безопасностью — одна из приоритетных задач Компании и Группы. Компания и Группа неукоснительно соблюдают законодательство РФ по охране труда и на регулярной основе проходят проверки надзорных организаций.

Для обеспечения необходимого уровня охраны труда и промышленной безопасности Компания фокусируется на следующих аспектах:

- обеспечение полного соответствия законодательству РФ в сфере охраны труда и промышленной безопасности;
- реализация непрерывного повышения квалификации сотрудников отдела охраны труда;
- реализация принципов непрерывного улучшения условий труда работников.

Компания стремится осуществлять вклад в достижение ЦУР ООН № 8 «Достойная работа и экономический рост». В рамках этой цели Компания ставит перед собой следующую задачу:



СТРЕМИТЬСЯ К ДОСТИЖЕНИЮ 100%-ГО ОХВАТА РАБОТНИКОВ ПРОГРАММАМИ ДМС К 2027 Г.

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- опрос работников для получения понимания в отношении наиболее востребованных медицинских услуг;
- проведение тендерных процедур для отбора страховой компании;
- заключение договора со страховой компании;
- доведение условий страхования до работников Компании.

6.3. Ответственность в области корпоративного управления

Компания стремится выстраивать систему корпоративного управления в соответствии с законодательством Российской Федерации и регионов присутствия, а также лучшими российскими и международными практиками управления бизнесом. Высокие стандарты менеджмента, интегрированные во все компании Группы, не только позволяют достигать устойчивых финансовых результатов, но также обеспечивают эффективную реализацию и контроль за социальным и экологическим воздействием Группы.

6.3.1. Система корпоративного управления

Группа в части корпоративного управления руководствуется требованиями российского законодательства, а также рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России. Сложившиеся практики управления направлены на обеспечение эффективного взаимодействия компаний внутри Группы.

Компания стремится к обеспечению соответствия системы корпоративного управления лучшим российским и международным практикам. Для этого Компания планирует:

- расширение учета принципов устойчивого развития в процессах принятия ключевых решений;
- регулярное рассмотрение вопросов устойчивого развития на заседаниях руководителей;
- усиление стандартизации процессов путем доработки существующих политик и регламентов в Компании;
- организацию обучения руководителей Компании принципам устойчивого развития.

6.3.2. Комплаенс и деловая этика

Работа Компании в области комплаенса и деловой этики направлена, с одной стороны, на строгое соблюдение законодательства Российской Федерации и регионов присутствия в части антикоррупционных и антимонопольных практик, а также прочих аспектов, связанных с предотвращением противоправных действий Компании и Группы. С другой стороны, работа Компании также направлена на выстраивание внутренней комплаенс-

культуры, основанной на уважении всеми сотрудниками принципов деловой этики вне зависимости от занимаемой должности.

ООО «Феррони» приняло антикоррупционную политику, описывающую принципы, процедуры и мероприятия, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Компании.

Корпоративная культура ООО «Феррони» и Группы отличается прогрессивностью, одна из ее основ — недопущение дискриминации по любому признаку, что позволяет создавать атмосферу равенства и инклюзивности в Компании и Группе.

Компания стремится обеспечить соответствие уровня деловой этики лучшим мировым практикам. Усилия в этой области позволяют ООО «Феррони» внести свой вклад в достижение ЦУР ООН № 10 «Уменьшение неравенства» через реализацию следующей задачи:



ОБЕСПЕЧИТЬ РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ ВОЗМОЖНОСТЬ ДОВЕРИТЕЛЬНОЙ СВЯЗИ С РУКОВОДСТВОМ КОМПАНИИ ДЛЯ ПРЕСЕЧЕНИЯ ПРОЯВЛЕНИЙ ДОМОГАТЕЛЬСТВ, НЕУВАЖЕНИЯ РЕЛИГИОЗНЫХ, ПОЛИТИЧЕСКИХ И ИНЫХ ВЗГЛЯДОВ, А ТАКЖЕ ИНЫХ СЛУЧАЕВ НЕСОБЛЮДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Для реализации этой задачи запланированы следующие мероприятия:

- организация анонимного онлайн-канала (специальный адрес электронной почты или форма на корпоративном портале) и офлайн-канала (специальные ящики в общественных помещениях Компании) связи с руководством Компании;
- информирование работников Компании о возможных сценариях использования горячей линии по этическим вопросам.

6.3.3. Прозрачность и участие в ESG-повестке

Компания зарегистрирована в форме общества с ограниченной ответственностью, что, в соответствии с российским законодательством, не влечет возникновение обязательств по публикации бухгалтерской отчетности. Тем не менее ООО «Феррони» на своем веб-сайте ежеквартально публикует финансовую отчетность, составленную в соответствии с РСБУ. Также Компания публикует презентационные материалы с анализом финансовой отчетности, необходимые для принятия действующими и потенциальными держателями облигаций ООО «Феррони» инвестиционных решений. Также на сайте Компании опубликованы устав ООО «Феррони», перечень инсайдерской информации и иные документы, что позволяет повысить прозрачность Компании для различных групп заинтересованных лиц.

Компания также ежемесячно выпускает внутрикорпоративное медиа — «Вестник Ferroni», в котором освещаются новости Группы и отмечаются работники, достигшие наиболее ярких и значимых результатов в работе. У Компании есть сообщество в социальной сети

«ВКонтакте», в котором публикуются актуальные новости из жизни Компании, а также объявления о вакансиях. На канале ООО «Феррони» на видеохостинге YouTube собраны видеоролики о производственных площадках компаний Группы, а также истории успеха руководителей и линейных работников Компании. ООО «Феррони» развивает как внутренние, так и внешние коммуникации, оставаясь открытой для различных групп заинтересованных сторон.

Компания и Группа осознают, что эффективная деятельность в области устойчивого развития требует не только раскрытия необходимой информации для заинтересованных лиц, но также постоянного участия в диалоге со всеми стейкхолдерами. Для этого ООО «Феррони» и другие предприятия Группы принимают участие в мероприятиях местного, регионального и федерального уровня, а также входят в отраслевые союзы, например, в Национальное объединение производителей строительных материалов и строительной индустрии. Представители Компании и других предприятий Группы регулярно посещают отраслевые мероприятия, что позволяет Компании и Группе находиться в центре обсуждения последних трендов в сфере производства входных дверей, включая вопросы, связанные с устойчивым развитием.

Компания стремится к повышению уровня раскрытия нефинансовой информации о своей деятельности. В этой сфере запланированы следующие мероприятия:

- публикация ключевых корпоративных политик на сайте Компании (в т.ч. настоящей Политики устойчивого развития);
- организация размещения новостей об экологических и социальных инициативах на сайте, в социальных сетях, а также во внутренних медиа Компании.

6.3.4. Управление рисками и внутренний контроль

Система мероприятий в области управления рисками и внутреннего контроля охватывает все основные направления деятельности и уровни управления, обеспечивая разумный уровень уверенности руководителей и стейкхолдеров Компании в достижении стратегических целей бизнеса.

Система управления рисками позволяет минимизировать вероятность наступления негативных событий, в том числе макроэкономического и геополитического характера. Оценка рисков по различным направлениям деятельности происходит на постоянной основе руководителями соответствующих подразделений.

Система мероприятий в области внутреннего контроля, в свою очередь, обеспечивает эффективность финансово-хозяйственной деятельности и экономичное использование ресурсов. В частности, реализуются следующие мероприятия в области внутреннего контроля:

- осуществляется план-фактный анализ по основным направлениям деятельности под контролем экономической службы;
- бухгалтерская отчетность, составляемая по стандартам РСБУ, проходит обязательную независимую проверку внешней аудиторской организацией, имеющей необходимые компетенции и разрешения на проведение проверок эмитентов ценных бумаг;

- производится контроль качества на всех предприятиях в соответствии с техническими регламентами;
- в структуре финансовой службы организован отдел внутреннего аудита, осуществляющий внутренние проверки хозяйственно-экономической деятельности Компании;
- в Компании действует каскадная система управления рисками, которая предполагает управление рисками на уровне дирекций — структурных подразделений Компании, состоящих из 3–5 отделов; в задачи дирекции входит нивелирование актуальных для нее рисков; рассматриваются как операционные риски на горизонте трех месяцев, так и стратегические — на горизонте 12 месяцев; актуализация рисков происходит ежемесячно.

6.3.5. Инновации, цифровизация и безопасность данных

Группа нацелена на поиск инновационных подходов к производству продукции и организации бизнес-процессов.

Компании Группы используют современную технику, а специалисты инженерных служб не только обеспечивают бесперебойное функционирование техники, но также поощряются за разработку ноу-хау в производственных процессах. Для реализации своего инновационного потенциала и поиска новых решений Группа уделяет большое внимание НИОКР. В частности, ООО «Феррони Инжиниринг» является индустриальным партнером Фонда «Сколково». Группа совместно с Фондом «Сколково» в 2022 г. запустила совместную акселерационную программу FerroniTech для поддержки новых технологий производства и эксплуатации умных дверей и замков.

ООО «Феррони» осуществляет свою деятельность в соответствии с современными стандартами информационной безопасности и считает своим приоритетом недопущение инцидентов, связанных с утечкой данных.

Инновационная деятельность и другие мероприятия в рамках развития бизнеса позволяют Компании вносить вклад в достижение ЦУР ООН № 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура» через стремление к выполнению следующих задач:



- **РАСШИРЯТЬ ПОСТАВКИ ПРОДУКЦИИ ЗА РУБЕЖ И РАЗВИВАТЬ ОБМЕН ОПЫТОМ С ИНОСТРАННЫМИ ПАРТНЕРАМИ**
- **ПЕРЕЙТИ НА ПОЛНОСТЬЮ РОССИЙСКУЮ ИНФОРМАЦИОННУЮ СИСТЕМУ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ТОРГОВЫХ УЧАСТКОВ БИЗНЕСА**

Работа над второй из указанных задач предполагает разработку собственного программного продукта на основе опыта взаимодействия с SAP. Эта система, согласно планам Компании, позволит автоматизировать как производственные, так и торговые операции Группы.

7. Реализация Политики

Положения настоящей Политики применимы ко всем без исключения бизнес-процессам и видам деятельности, осуществляемым Компанией.

Компания обязуется обеспечить информирование внутренних и внешних заинтересованных сторон о подходе Компании к соблюдению принципов устойчивого развития, изложенных в настоящей Политике.

Компания ожидает от работников и деловых партнеров соблюдения принципов, изложенных в настоящей Политике.

В случае несоблюдения положений настоящей Политики работником или деловым партнером Компания вправе предпринять меры в соответствии с внутренними документами Компании и нормами применимого законодательства.

Работники и деловые партнеры Компании, а также прочие лица, которым стало известно о произошедших или планируемых нарушениях в области прав человека, нарушениях, связанных с дискриминацией или преследованием, о признаках или фактах мошенничества и коррупции в Компании или Группе и иных нарушениях деловой этики, связанных с Компанией или Группой, могут сообщить об этом в ООО «Феррони» по электронному адресу: corp@ferroni-doors.ru.

По каждому обращению Компанией будет проведена объективная проверка, гарантируется обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений об обратившемся лице.

Ответственность за внедрение и реализацию Политики, а также контроль за ее соблюдением в Компании возлагаются на следующие подразделения:

Наименование подразделения / ответственного лица	Зона ответственности
Генеральный директор ООО «Феррони»	Осуществляют руководство текущей деятельностью Компании для достижения стратегических целей, в т. ч. в области устойчивого развития
Инженер по охране труда	Отвечает за: <ul style="list-style-type: none"> ▪ обеспечение безопасности труда работников; ▪ развитие культуры безопасности; ▪ оценку рисков в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
Отдел по работе с персоналом	Отвечает за: <ul style="list-style-type: none"> ▪ соблюдение трудовых прав работников; ▪ обеспечение достойных условий и уровня оплаты труда;

Наименование подразделения / ответственного лица	Зона ответственности
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ реализацию программ по профессиональному развитию персонала; ▪ развитие корпоративной культуры, волонтерской и благотворительной деятельности
Прочие подразделения	<p>Отвечают за:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ отдельные аспекты устойчивого развития (корпоративное управление, этика и комплаенс, инновации, закупки и т. д.); ▪ взаимодействие с региональными органами власти и местными сообществами; ▪ взаимодействие с заинтересованными сторонами в соответствии со своими зонами ответственности

8. Термины, сокращения и определения

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Компания	ООО «Феррони»	Общество с ограниченной ответственностью «Феррони»
Группа	ГК «Феррони»	<p>Компании и иные лица, входящие в состав Группы компаний «Феррони» в соответствии с отчетом эмитента облигаций за 2021 г. от 4 мая 2022 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ООО «Феррони Йошкар-Ола»; ▪ ООО «Феррони Тольятти»; ▪ ООО «Феррони Инжиниринг»; ▪ ООО «ДСН»; ▪ ИП Кузнецов Е. А.
Деловые партнеры	-	Физические и юридические лица, с которыми осуществляются деловые отношения: поставщики, подрядчики, клиенты, агенты и др.
Дискриминация	-	Негативное или предвзятое отношение, выраженное в том числе в исключении или предпочтении, основанное на признаках расовой принадлежности, возраста, пола, инвалидности, семейного положения, религии, социального происхождения и любых иных признаках

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Заинтересованные стороны	-	Физические и юридические лица, заинтересованные в результативности деятельности Компании и (или) на которые Компания оказывает воздействие своей деятельностью и (или) подвергается влиянию деятельности этих сторон
Инклюзивность	-	Принцип организации жизни в обществе, отражающий культуру принятия и отсутствия дискриминации, позволяющий включить в область взаимодействия всех людей вне зависимости от расовой принадлежности, пола, ограничений здоровья и других дискриминационных признаков
Клиенты	-	Физические и юридические лица, имеющие намерение заказать или приобрести либо заказывающие, приобретающие или использующие товары (работы, услуги), предоставляемые Компанией
Корпоративная этика (деловая этика)	-	Правила, принципы и стандарты для определения корректного и некорректного поведения с моральной точки зрения при ведении бизнеса
Местные сообщества	-	Сообщества людей, проживающих на определенной территории и объединенных общими интересами в решении вопросов жизнедеятельности посредством использования и развития местных материальных и социальных ресурсов на принципах самоуправления
Окружающая среда	ОС	Совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов, а также антропогенных объектов
Организация Объединенных Наций	ООН	Международная организация, созданная для поддержания и укрепления международного мира и безопасности, а также развития сотрудничества между государствами
Права человека	-	Неотъемлемое достояние всех людей вне зависимости от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, национального или социального происхождения или любого иного аспекта. Права человека включают право на жизнь и свободу, свободу от рабства и пыток, свободу убеждений и их свободное выражение, право на труд и образование и др.

Наименование термина	Сокращение	Определение термина (расшифровка сокращения)
Поставщик	-	Любое юридическое или физическое лицо, а также индивидуальный предприниматель, желающие вступить или имеющие договорные отношения с Компанией в целях поставки товаров, выполнения работ или оказания других услуг
Работники	-	Физические лица, работающие по трудовому договору в должности согласно штатному расписанию и подчиняющиеся внутреннему трудовому распорядку Компании
Регион присутствия	-	Территория, на которой Компания и другие предприятия Группы осуществляют хозяйственную деятельность
Российские стандарты бухгалтерского учета	РСБУ	Совокупность норм федерального законодательства России и Положений по бухгалтерскому учету (ПБУ), издаваемых Министерством финансов России, которые регулируют правила бухгалтерского учета
Устойчивое развитие	ур	Развитие общества, которое удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности
Цели в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций	ЦУР ООН	17 целей, принятых в составе Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 года Генеральной Ассамблеей ООН и направленных на сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех. Содержат ряд показателей, которые должны быть достигнуты в мире в течение 15 лет (с 2015 года)
ESG-факторы	-	Факторы ведения бизнеса, связанные с окружающей средой, социальной средой и корпоративным управлением

9. Связанные документы

Для эффективной реализации направления устойчивого развития ООО «Феррони» руководствуется следующими нормативными документами и стандартами:

№ п/п	Наименование документа
1	Цели в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций
2	Десять принципов Глобального договора Организации Объединенных Наций
3	Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций
4	Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для многонациональных предприятий, редакция 2011 года
5	Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998)
6	Декларация Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию (принята на Конференции ООН по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро 3–14 июня 1992 года)
7	Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН от 31.10.2003)
8	Руководство GRI по отчетности в области устойчивого развития
9	Конституция Российской Федерации
10	Трудовой кодекс Российской Федерации
11	Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»
12	Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей»
13	Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»
14	Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»
15	ГОСТ Р ИСО 9001:2015 Системы менеджмента качества. Требования
16	ГОСТ Р ИСО 14001:2015 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению
17	ГОСТ Р ИСО 26000:2010 Руководство по социальной ответственности
18	ГОСТ Р ИСО 45001:2018 Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и руководство по применению
19	Устав ООО «Феррони»

№ п/п	Наименование документа
20	Политика ООО «Феррони» по основным трудовым требованиям FSC

10. Дополнительная информация

Более подробную информацию о работе Группы компаний «Феррони» можно получить на сайте: <https://www.ferroni-doors.ru/>.

Все возникающие вопросы необходимо направлять по адресу: dekhtyarev.do@tk23.ru.