

Política de objetividad empresarial

Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a todos los empleados, altos directivos y miembros de la Junta Directiva de Softline (en adelante referidos colectivamente como "Empleados").

Bajo la objetividad del negocio, la Empresa considera la capacidad de los empleados de la Empresa para tomar decisiones y acciones basadas únicamente en la conveniencia del negocio en aras de alcanzar los objetivos de la Empresa.

La Empresa no permite que las decisiones sean influenciadas por otras razones que no sean la conveniencia del negocio, tales como el interés personal por parte de los gerentes o empleados.

Esta política considera como tal el conflicto de intereses asociado con la participación de los empleados de Softline en el trabajo de otras organizaciones, así como el impacto de las relaciones de parentesco.

Conflicto de intereses

La Empresa acoge con satisfacción la política abierta de declarar el empleo de empleados en otras áreas de negocio.

La empresa está interesada en el pleno empleo y el compromiso personal de sus empleados.

No es habitual en la Empresa dedicarse a su propio negocio, lo que puede distraer a un empleado del desempeño de sus funciones.

Se le permite participar en el capital de las organizaciones mediante la posesión de acciones y bonos.

No se recomienda la participación en el capital autorizado de organizaciones (que no coincidan con las actividades de la Empresa) por fundación o dirección.

No se permite la participación en el capital autorizado de las organizaciones (coincidiendo con las actividades de la Compañía) por fundación o dirección.

Como excepción, los empleados pueden participar en el capital autorizado de organizaciones que aportan ingresos a la Empresa u ofrecen servicios a precios inferiores a los del mercado, manteniendo al mismo tiempo la calidad.

Trabajo junto con familiares

La Empresa no aprueba el trabajo conjunto de familiares que están directa o indirectamente subordinados (influenciados) entre sí, lo que crea los siguientes problemas:

- Las decisiones de los familiares - jefes en relación con los familiares - subordinados pueden ser sesgadas o percibidas como sesgadas por otros empleados de la Empresa y/o terceros, incluyendo accionistas, contratistas, el Estado y los organismos estatales, sindicatos y asociaciones profesionales, participantes en el mercado de valores;

- Una situación similar puede surgir en el caso de la participación conjunta de familiares en un proceso empresarial, si la decisión de un empleado relacionado afecta al desempeño de las funciones oficiales de otro empleado relacionado.

La Empresa limita los casos de trabajo conjunto de familiares y tiene el derecho de no considerar a los candidatos para ningún puesto en la Empresa si están relacionados con empleados actuales y tienen la oportunidad de influir en ellos.

El proteccionismo basado en el nepotismo está prohibido.

La Empresa no permite situaciones en las que el pariente-jefe sea el jefe directo o indirecto (influencia) del pariente-subordinado.

El trabajo conjunto de los familiares de la Empresa que no estén directa o indirectamente subordinados (influyentes) entre sí está permitido a discreción de la alta dirección.

CEO global de Softline

S.V. Chernovolenko