

**Утверждено**

на внеочередном собрании участников  
ОДО «ФармаМедикалГрупп»  
протокол №11-02/1 от 11.02.2025 г.

## **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

### **Общества с дополнительной ответственностью «ФармаМедикалГрупп»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) общества с дополнительной ответственностью «ФармаМедикалГрупп» (далее - Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

1.2. Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Общества, с учетом опыта работы Общества, сложившейся практики корпоративного поведения, этических норм, конкретных потребностей и условий его деятельности и представляет собой свод принципов и правил корпоративного поведения, устанавливающих основные положения и подходы к регулированию взаимоотношений как внутри Общества, так и с иными лицами, и служит укреплению его деловой репутации.

Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

1.3. Кодекс является локальным правовым актом Общества, обязательным для соблюдения всеми его работниками.

1.4. Общество неуклонно следует интересам социальной ответственности, таким как своевременная и полная уплата налогов, обеспечение экологической безопасности, создание новых рабочих мест, реализация социальных программ для работников и др.

1.5. Общество во взаимодействии с государством:

- стремится к поддержанию конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов взаимоотношений;

- строит взаимоотношения как с единомышленником в работе на благо граждан, общества, государства;

- полно и своевременно исполняет требования государственных органов, основанные на нормах законодательства;

- исключает использование противозаконных способов (средств) влияния на решения государственных, в том числе судебных, органов.

1.6. Кодекс в части, не противоречащий существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков, субподрядчиков, исполнителей либо представляющих Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.7. Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в комиссию по противодействию коррупции (далее - Комиссия);

- своевременно уведомляет непосредственного руководителя или Комиссию обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.8. Руководители Общества:

- выступают личным примером этического поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при их оценке, поощрении и продвижении.

## **2. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ, ЗАДАЧИ КОДЕКСА**

2.1. Цели Кодекса:

- формирование и внедрение в ежедневную практику деятельности Общества надлежащих норм и признанных стандартов;

- определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности работники Общества, руководство в своих действиях и решениях не только законодательными требованиями, но и общепризнанными моральными правилами и нравственными нормами, что в целом направлено на формирование положительного имиджа Общества в глазах общественности, самоконтроль, снижение рисков, поддержание устойчивого роста его финансовых показателей, повышение прибыльности, успешности и эффективности деятельности Общества;

- создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности Общества следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри организации, так и в отношении с третьими лицами;

- закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений;

- поддержание и повышение доверия к Обществу со стороны клиентов, контрагентов, укрепления репутации Общества как честного и надежного партнера.

## 2.2. Задачи Кодекса:

- определение корпоративных ценностей, правил и принципов профессиональной этики Общества, направленных на повышение эффективности выполняемых им работ, оказываемых услуг и качества производимой продукции;
- предотвращение конфликта интересов, его выявление и эффективное урегулирование;
- определение основ взаимоотношений Общества с деловыми партнерами, представителями государственных органов, средств массовой информации (СМИ), а также со своими работниками, иными физическими и юридическими лицами;
- обеспечение осознания работниками Общества персональной ответственности перед коллегами и деловыми партнерами за выполнение своих должностных и профессиональных обязанностей, своей роли в реализации целей и задач Общества;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимоуважения, порядочности, выявление и предотвращение возможных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;
- повышение и сохранение доверия к Обществу со стороны общества, государственных органов и иных организаций, деловых партнеров, укрепление взаимного доверия, репутации честного участника производственных, финансово-хозяйственных и социальных отношений.

## 2.3. Базовые принципы.

2.3.1. Под базовыми принципами корпоративной этики в Кодексе понимаются правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для Общества и работников в соответствии с законодательством Республики Беларусь, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

### 2.3.2. К базовым принципам Общества относятся:

2.3.2.1. **Уважение.** Уважение между коллегами - основа благоприятного морального климата в Обществе. Личность - понятие уникальное, коллектив многообразен, и задача Общества - развивать корпоративную культуру, позволяющую сделать это многообразие мощным конкурентным преимуществом. Взаимное уважение, соблюдение договоренностей служат основой взаимодействия работников как между собой, так и с контрагентами Общества.

2.3.2.2. **Доверие.** Уверенность в общности целей и мотивов коллектива работников Общества основана на компетентности, результативности труда, а также последовательности, предсказуемости поступков. Доверие - основа делегирования полномочий. Честность, правдивость, беспристрастность и надежность в межличностных и деловых отношениях работников Общества. Ведение бухгалтерского учета, составление бухгалтерской, статистической и иной отчетности в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь, оказание услуг (выполнение работ, производство товаров) с четким соблюдением технологии и безопасности - основа доверия Общества.

2.3.2.3. **Лояльность.** Лояльное, положительное отношение работников Общества к своей работе, к своей профессии, к Обществу в целом, добровольное соблюдение ими установленных в Обществе правил поведения, а также законодательства Республики Беларусь.

### 2.3.2.4. **Компетентность.** Постоянное повышение эффективности деятельности и

профессионализма работников - суть стратегии Общества. Основа повышения эффективности работы каждого работника состоит в постоянном освоении новых профессиональных знаний, навыков и применении их на практике. Знания, навыки являются конкурентным преимуществом Общества. Совокупность знаний работников увеличивает успешность Общества в целом и каждого его работника в частности. Постоянное самообучение и обучение работников - часть работы каждого работника и вклад в достижение общих целей Общества. Каждый работник должен быть внутренним консультантом и наставником, делиться своими знаниями и навыками.

**2.3.2.5. Сочетание единоначалия и коллегиальности.** В Обществе действует принцип единоначалия управления. Данное руководителем в пределах его полномочий поручение должно быть обязательно выполнено подчиненным. Коллегиальность имеет место в случаях, установленных законодательством (комиссия по трудовым спорам, конкурсная комиссия и др.), либо по решению директора Общества. Перечень работников, участвующих в обсуждении и принятии решений, устанавливается приказами директора. Принцип коллегиальности заканчивается после принятия решения и начинает действовать принцип исполнительности и ответственности. Не допускаются комментарии касательно оценки действий, принятых руководством Общества.

**2.3.2.6. Результативность.** Перед Обществом и каждым его работником поставлены цели. Главная обязанность работника и всей команды в целом - достичь поставленных целей (принцип ответственности за конечный результат). Достижение любой стратегической цели складывается из достижения более мелких целей и выполнения оперативных задач.

**2.3.2.7. Добросовестность и исполнительность.** Работники несут ответственность за четкое и эффективное выполнение возложенных на них трудовых функций, а также данных им поручений и поставленных перед ними задач, за честную работу перед государством и обществом, а также перед своими работниками.

**2.3.2.8. Законность.** Вся деятельность Общества осуществляется в рамках правового поля и соблюдения законодательства Республики Беларусь.

**2.3.2.9. Социальная ответственность.** Общество ответственно перед своими работниками за обеспечение достойных условий труда, перед контрагентами - за качество оказываемых услуг, выполняемых работ, поставляемых товаров, перед государством - за соблюдение государственных интересов. При осуществлении всех направлений своей деятельности Общество исходит из незыблемости конституционного строя Республики Беларусь, ее государственных и общественных институтов, порицания деятельности по дискредитации Республики Беларусь, в том числе органов государственной власти, привержено интересам противодействия экстремизму, противодействия и недопущения реабилитации нацизма, героизации нацистских преступников и их пособников, недопущения таких действий и (или) их популяризации.

### **3. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА**

3.1. Миссия Общества на современном этапе состоит в исключительности выполняемых работ, услуг, которые выражаются через следующие составляющие:

Общество понимает потребности каждого контрагента и предлагает ему лучшее;

Общество открыто и честно в общении с контрагентами и безотлагательно отвечает на запросы рынка;

Общество всегда выполняет свои обещания;

Общество заботится о своих работниках, чтобы они заботились о каждом контрагенте

каждый день;

Общество предлагает работы, которые неповторимы в своем решении с безупречным качеством.

### 3.2. Ценности Общества:

3.2.1. Доверие контрагентов. Контрагент всегда в центре внимания. Выбор контрагента в пользу Общества определяет его успех, контрагенты дают возможность Обществу развиваться и преуспевать. В свою очередь Общество гарантирует своим контрагентам высококачественные работы, соответствующие всем стандартам. Общество стремится превосходить ожидания контрагентов и делает все возможное, чтобы контрагент каждый раз осуществлял свой выбор в пользу Общества.

3.2.2. Результаты для Общества - устойчивый и динамичный рост, повышение стоимости Общества и обеспечение стабильного дохода для Общества. Общество привержено высоким стандартам корпоративного управления и нормам деловой этики, это организация с прозрачной отчетностью, которая всегда открыта для своих деловых партнеров.

3.2.3. Командная работа. Работники Общества - это сплоченная команда профессионалов, всегда открытых для инноваций, инициатив и новых знаний. Работники уважают своих коллег и готовы к конструктивному диалогу для достижения целей и миссии Общества. Общество обеспечивает стабильную рабочую среду с равными возможностями для всех работников, в том числе для их обучения и личностного роста.

3.3. Общество декларирует, что выполнению его миссии и решению стоящих перед ним задач способствуют следующие критерии:

- **работники как главная ценность** Общества - создание благоприятного психологического и профессионального климата для их работы, равное отношение ко всем, стремление к стабильности кадрового состава, повышению благосостояния работников, поощрению личного и профессионального роста;

- **профессионализм.** Коллектив Общества - это единая команда профессионалов, способных систематически, эффективно и надежно выполнять свои трудовые обязанности, постоянно повышать свой профессиональный уровень. Профессионализм является основой для достижения успеха и конкурентоспособности Общества. Общество постоянно принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников;

- **эффективный менеджмент.** Общество внедряет самые передовые методы управления, ставит приоритетом четкую постановку целей и определения путей их достижения на всех уровнях управления, использование передовых технологий во всех сферах своей деятельности, открыто новым идеям и достижениям научно-технического прогресса, которые позволяют ему достичь наибольшей эффективности, инвестиции в технологии, разумное новаторство и профессиональное развитие при сохранении богатого положительного опыта работы;

- **инициативность, ответственность и исполнительность.** В Обществе приветствуются и поощряются дисциплинированность, исполнительность, субординация, умение и желание работников принимать на себя ответственность за свои действия, инициативность и творческий подход к работе в рамках существующих полномочий;

- **совершенствование.** Общество является непрерывно развивающимся, совершенствующимся и обучающимся. Для этого использует принципы стратегического планирования и управления качеством, сохраняя при этом стабильность, как надежный

партнер государства, своих работников и контрагентов;

- **конфиденциальность** - неразглашение работниками Общества финансовой информации о контрагентах, персональных данных работников Общества, осуществляемых сделках, об особенностях технологического процесса, полученной в ходе выполнения ими трудовых функций, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Любая информация, кроме общедоступной, которая известна работнику в связи с трудовой деятельностью, является конфиденциальной и не подлежит разглашению, в том числе и другим работникам, которым она не нужна для исполнения ими своих трудовых обязанностей.

#### **4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

4.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

4.3. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества. Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

4.4. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

4.5. Общество создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих, профессиональных компетенций и навыков, соответствующих корпоративным требованиям, для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

4.6. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты и области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Республики Беларусь и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в комиссию по трудовым спорам.

4.7. Взаимная ответственность работников Общества выражается через:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей и несение личной



персональной ответственности за результаты своего труда;

- соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины, правил безопасности труда, выполнение приказов, распоряжений директора Общества;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководству, подчиненным, контрагентам;

- бережливый подход к имуществу Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников, а также к рациональному его использованию;

- принятие конструктивной критики;

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции;

- совершенствование своих профессиональных знаний, навыков и умений;

- заботу о репутации Общества;

- соблюдение правил корпоративной этики, установленных Кодексом.

4.8. Руководители обязуются не допускать в своих действиях манипулирования показателями отчетности Общества и иных недобросовестных действий, нацеленных на формальное достижение целевых показателей деятельности Общества и совершенных в ущерб долгосрочным интересам Общества. В случае выявления указанных фактов соответствующие виновные работники Общества несут ответственность и соответствии с нормами законодательства.

4.9. В области корпоративной этики работники имеют право:

- на обеспечение организационно-технических условий, необходимых для качественного исполнения своих должностных или профессиональных обязанностей;

- обеспечение и защиту своей чести, достоинства и деловой репутации в трудовом процессе в Обществе;

- продвижение в установленном порядке по службе, увеличение заработной платы с учетом результатов труда и стажа работы, улучшение условий труда, повышение уровня квалификации, а также на повышение эффективности работы Общества;

- ознакомление в установленном порядке с материалами своего личного дела, характеристиками, отзывами и иными документами о своей трудовой деятельности;

- проведение по их требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих их честь и достоинство;

- недопущение дискриминации на основании национальной, религиозной, расовой, половой принадлежности, социального происхождения, имущественного положения, языка общения;

- внесение предложений по совершенствованию своей деятельности, производственных и иных процессов Общества в целом.

4.10. Работники Общества обязаны:

- соблюдать законодательство, а также Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, должностные (рабочие) инструкции, положения и иные локальные правовые акты Общества;

- добросовестно и качественно выполнять свою трудовую функцию, ответственно и четко поручения руководства и поставленные им задачи;

- поддерживать уровень квалификации, необходимый для качественного исполнения трудовых обязанностей;

- не разглашать коммерческую и иную охраняемую законом тайну, касающуюся деятельности Общества, независимо от характера и способа ее получения, а также ставшие им известными в связи с исполнением трудовых обязанностей сведения, затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство своих коллег по работе и партнеров Общества;

- в своей трудовой деятельности следовать интересам, политике и целям Общества;

- быть лояльными по отношению к Обществу, принимать решения и действовать исходя из миссии, целей, задач и базовых принципов Общества, поддерживать репутацию Общества;

- постоянно стремиться к повышению профессионализма, улучшению качества своей работы;

- внимательно относиться к проблемам, недостаткам, которые могут возникнуть в Обществе, быть готовыми принять личное участие в реализации мер по их устранению;

- не допускать того, чтобы личные, семейные, общественные или другие отношения отрицательно влияли на их поведение на работе и на качество их трудовой деятельности;

- защищать свою профессиональную точку зрения в открытом и конструктивном диалоге независимо от занимаемых должностей с соблюдением общепринятых этических норм поведения и субординации;

- избегать разговоров, затрагивающих честь и достоинство других работников, их личные качества и личную жизнь, а также избегать негативной критики Общества;

- соблюдать субординацию в организации трудового процесса, решать рабочие вопросы с учетом установленного в Обществе распределения и разграничения обязанностей;

- строить взаимодействие с коллегами на основе взаимопонимания, командного стиля работы, сдерживать проявление любых негативных эмоций и способствовать созданию благоприятной, деловой атмосферы;

- в рабочее время, на рабочем месте, на территории Общества в целом не вести политическую и (или) религиозную агитацию любыми способами, в том числе путем распространения агитационных материалов, проведения бесед, собраний, митингов, высказываний, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

#### 4.11. В Обществе категорически недопустимы:

- хищение, взяточничество, искажение отчетности, нанесение преднамеренного материального ущерба Обществу, оскорбление, унижение чести и достоинства коллег и партнеров;

- нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, под воздействием наркотических, психотропных средств, их аналогов;

- разглашение коммерческой тайны, персональных данных, сведений, носящих конфиденциальный характер, ставших известными в связи с исполнением трудовых



обязанностей (как в устной, так и в письменной форме), в том числе путем несанкционированного предоставления третьим лицам документации Общества или доступа к соответствующей информации;

- действия и высказывания, порочащие деловую репутацию и негативно влияющие на имидж Общества, государства как его учредителя и собственника, честь, достоинство и деловую репутацию его работников, партнеров во внешних кругах, СМИ, социальных сетях и иных средствах коммуникации;

- обсуждение принятых руководством решений вместо их выполнения, уклонение (волокита и пр.) от выполнения доведенных заданий и поручений;

- использование своего служебного положения в корыстных целях, в интересах политических партий, общественных и религиозных организаций для пропаганды их деятельности;

- участие в незаконных забастовках (проводимых без соблюдения соответствующих процедур);

- участие и распространение экстремистских каналов;

- организация и (или) проведение, участие самого работника и (или) побуждения в любой форме других работников к участию в рабочее время и (или) на территории Общества в несогласованных с директором Общества массовых мероприятиях (акциях, собраниях, митингах);

- использование не зарегистрированных в установленном порядке символов, флагов, плакатов, листовок и пр., а также их развешивание и распространение на территории Общества и (или) на рабочем месте;

- проведение без разрешения директора Общества социальных опросов на территории Общества и участие в таких опросах;

- проведение в рабочее время и на рабочем месте без согласования с директором Общества политической агитации, в том числе посредством распространения агитационных материалов, проведение бесед, митингов, собраний;

- пронос в офис, административные помещения и складские помещения печатной продукции и материалов с атрибутикой экстремистской направленности, проведение рекламных акций, презентаций, социологических опросов и других собраний, не относящихся к деятельности Общества, а также осуществление аудиовидеозаписей без согласования с руководством Общества.

## **5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

5.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника, его супруга (супруги), близких родственников или собственников влияет или может повлиять на надлежащее выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

5.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в том числе руководителей вышестоящих организаций, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений).

5.3. Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает

конфликт интересов. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а также обратиться в Комиссию.

5.4. При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

5.5. Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность аффилированных лиц, в том случае, если решение о ее совершении было принято надлежащим образом органами управления Общества как сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

5.6. В ситуации конфликта интересов работника и Общества в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов приоритет имеют интересы Общества.

## **6. ОТНОШЕНИЯ С ЧЛЕНАМИ ХОЛДИНГА, КОНТРАГЕНТАМИ**

6.1. Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с участниками холдинга, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

6.2. Общество заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с членами холдинга и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств. Деятельность Общества ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и контрагентами.

6.3. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство Республики Беларусь, а также общепринятые нормы корпоративной этики.

Общество придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе высокого качества выполняемых работ, оказываемых услуг, поставляемых товаров.

Общество не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования законодательства.

6.4. Во всех областях своей деятельности Общество стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции, решению всех возникающих споров путем переговоров, в обязательном порядке соблюдая все применимые требования законодательства.

## **7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ**

7.1. Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества. Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Безвозмездная (спонсорская) помощь предоставляется Обществом безвозвратно на основе добровольности и свободы выбора ее целей в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Уставом Общества.

7.2. Общество, осознавая свою ответственность перед обществом и будущими поколениями, гарантирует соблюдение всех норм и правил, установленных законодательством Республики Беларусь и международными правовыми актами в области

охраны окружающей среды.

7.3. Общество осуществляет постоянное взаимодействие со СМИ и строит его на принципах открытости и прозрачности.

7.4. Общество взаимодействует с администрацией М-го района г. Минска и иными территориальными органами управления и власти.

## **8. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

8.1. Под коррупцией в Кодексе понимается умышленное использование работниками Общества своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или для третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного или приравненного к нему лица либо иностранного должностного лица путем предоставления им имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для них или для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное или приравненное к нему лицо либо иностранное должностное лицо совершили действия или воздержались от их совершения при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица, в том числе иностранного.

8.2. Общество не получает конкурентных преимуществ за счет незаконных и неэтичных способов, в том числе путем сговоров и коррупционных практик. Работники Общества не могут обсуждать цены или заключать какие-либо официальные или неформальные соглашения с любым конкурентом относительно цен, скидок, условий проведения работ Обществом в сфере выполняемых работ, если цель или результат такого обсуждения или соглашения противоречит законодательству.

8.3. В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

8.4. Работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции как на территории Республики Беларусь, так и за рубежом.

8.5. В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, безвозмездная (спонсорская) помощь по запросам государственных служащих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) соответствующих государственных органов.

8.6. Работники Общества должны незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных проявлений.

## **9. ЗАЩИТА АКТИВОВ ОБЩЕСТВА И ТРЕТЬИХ ЛИЦ**

9.1. Каждый работник обязан защищать активы Общества, включая материальную собственность, конфиденциальную информацию, персональные данные, от кражи, повреждения, неправильного использования и ненадлежащей утилизации. Эта ответственность относится и к активам, доверенным Обществу третьими лицами.

9.2. Любая передача коммерческой тайны или иной конфиденциальной информации должна строго соответствовать требуемым процедурам безопасности.

9.3. Работники Общества используют конфиденциальную информацию Общества

только в деловых целях и всегда должны хранить и распоряжаться такой информацией в соответствии с требованиями о конфиденциальности, предъявляемыми Обществом.

## **10. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА**

10.1. Помимо рабочего времени в распоряжение работников для выполнения трудовых функций предоставляются определенные ресурсы: материальные ценности, оборудование, программное обеспечение, информация и др.

10.2. Общество принимает на себя обязательство обеспечить каждого работника необходимыми ему ресурсами для эффективной работы.

10.3. Каждый работник принимает на себя обязательство использовать имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества в рабочих целях максимально эффективно, рационально, бережно, не допускать их нерационального и нецелевого использования, повреждения, утери, хищения.

10.4. Использование ресурсов Общества в трудовой (производственной) деятельности осуществляется на основании принципа разумности, в установленном режиме учета и в соответствии с имеющимися нормами.

## **11. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

11.1. Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников, стиль и форма одежды.

11.2. Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, к элементам которого относятся подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

11.3. Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения Обществом работ, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов.

11.4. Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

## **12. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

12.1. Для максимально эффективного и комфортного взаимодействия работников в трудовом коллективе взаимоотношения должны осуществляться на следующих принципах:

- быть открытым и готовым к общению;
- исходить из того, что для эффективной работы в команде необходимы честные и откровенные отношения между людьми;
- в общении быть вежливыми (корректными) и доброжелательными;
- не принимать участие в скрытых интригах внутри Общества;
- проявлять инициативность для улучшения деятельности Общества;
- принимать меры по стимулированию инициативы коллег;
- избегать негативной оценки личных качеств и личной жизни коллег по работе;
- не ставить себя выше других;
- прикладывать максимум усилий для создания в коллективе атмосферы взаимного доверия, уважения и взаимовыручки;
- на территории Общества приветствовать друг друга и посетителей;
- использовать только конструктивную критику;
- для укрепления доверия и уважения быть точными в исполнении обязательств и договоренностей, честными по отношению к коллегам;
- в своей работе быть истинными профессионалами - личное отношение к коллеге не должно влиять на результаты совместной работы.

12.2. Работники Общества должны предотвращать конфликтные ситуации и стремиться их не допускать.

12.3. В Обществе допускаются споры, связанные по существу только с конкретными производственными вопросами или рабочими моментами и только в случае невозможности устранить имеющееся противоречие другим путем.

12.4. Основная черта профессионального спора - он никогда не переходит на личности. Конструктивность спора характеризуется предложением идей вместо критикуемых (принцип «критикуешь - предлагай»).

12.5. Если конфликт не может быть разрешен усилиями двух конфликтующих сторон, он должен быть разрешен посредством вмешательства третьей стороны. В качестве третьей стороны может выступать непосредственный(е) руководитель(и) конфликтующих сторон, руководство Общества и (или) специально созданные в Обществе комиссии (комиссия по трудовым спорам и др.). При этом после принятия третьей стороной соответствующего решения конфликт считается исчерпанным и обе стороны обязаны исполнять принятое решение либо обжаловать его в установленном порядке.

12.6. Необходимо стремиться разрешить спор (конфликт) на минимально возможном уровне управления и по возможности без привлечения руководства Общества.

В Обществе не допускается открытых споров на политические и (или) религиозные темы, кроме случаев организации в установленном порядке круглых столов, дискуссионных площадок и иных официальных мероприятий.

### **13. ДРЕСС-КОД. ВНЕШНИЙ ВИД**

13.1. Работники Общества должны иметь аккуратный внешний вид.

13.2. Дресс-кодом в Обществе признается свод правил, регламентирующих форму одежды и стиль работников Общества.

13.3. Работники, которым в соответствии с нормами предусмотрена выдача спецодежды, обязаны ее носить в течение рабочего времени. Рабочие основных профессий и работники вспомогательных служб обязаны носить спецодежду в течение рабочего времени, дополняя или уменьшая ее комплект в зависимости от времени года и температуры внешней среды. При использовании спецодежды необходимо следить за ее чистотой и аккуратным внешним видом.

13.4. Работникам Общества рекомендуется сдержанный классический стиль повседневной одежды и обуви, пригодный для выполнения ими своих трудовых функций, а также соответствующий их возрасту и физическим данным. Одежда и обувь должны быть чистыми и опрятными.

13.5. В офисном помещении Общества (кроме выходных и праздничных дней, если эти дни не являются рабочими по графику работы или сменности) принят деловой стиль одежды, который призван способствовать формированию имиджа Общества как солидной организации и создавать соответствующую атмосферу при деловом общении.

13.6. Дресс-код для руководящих работников Общества предусматривает следующее:

- одежда и обувь должны соответствовать деловому стилю, быть чистыми и опрятными, соответствовать возрасту и физическим данным работника;

- главный критерий в использовании парфюмерных и косметических средств - умеренность;

- как несоответствующие деловому стилю исключаются:

  - все виды спортивной одежды;

  - все виды пляжной и домашней одежды и обуви (открытые топы, шорты, пляжные шлепки и т. п.);

  - волосы неестественных оттенков (синие, зеленые и т. п.);

  - для женщин: чрезмерно яркий макияж; ношение коротких блузок или джемперов, демонстрирующих оголенный живот; чрезмерно глубокое декольте и короткие юбки;

  - нахождение на рабочем месте в верхней одежде.

## **14. КОММУНИКАЦИИ**

14.1. Для обеспечения оперативного информирования коллектива Общества применяются корпоративные чаты.

14.2. Для эффективного планирования и контроля рабочих процессов Общества проводятся планерные, оперативные, плановые и иные совещания, заседания и другие мероприятия такого плана (далее - собрания), в том числе посредством электронной видеосвязи.

14.3. При проведении собраний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью, в связи с чем работникам рекомендуется:

- приходить на собрание вовремя;

- заранее знакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы,



подготовленные вопросы или комментарии;

- не использовать собрание в качестве трибуны для решения личных проблем.

14.4. Перед началом собрания работники обязаны отключать свои мобильные телефоны либо устанавливать на них беззвучный режим.

14.5. При общении в процессе выполнения трудовых функций по телефону необходимо сначала поздороваться и представиться собеседнику (рекомендуется указывать должность (структурное подразделение) и фамилию). Речь должна быть грамотной, четкой и внятной, тон разговора сдержанным. Относиться к собеседнику необходимо доброжелательно и заинтересованно. Запрещается использование в телефонном разговоре нецензурных выражений.

14.6. Запрещается осуществлять со служебного телефона городской связи междугородние и международные звонки в личных целях.

14.7. Запрещается осуществлять с корпоративного мобильного телефона звонки в личных целях.

14.8. Работник обязан отвечать на входящие телефонные звонки в течение всего рабочего времени.

14.9. В процессе деятельности Общества постоянно возникает необходимость взаимодействия (переписки) работников как между собой, так и с внешними организациями.

14.10. Официальная переписка с внешними организациями осуществляется только посредством направления им официальных документов (в том числе электронных). В случае необходимости к официальному документу могут прилагаться дополнительные документы. Вид доставки (почта, служба экспресс-доставки, программы электронного документооборота, портал, электронная почта и др.) документов устанавливается в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из соображений экономической целесообразности и удобства, а также с учетом требований получателя.

14.10. Не допускается размещение на официальных и личных страницах в социальных сетях, телеграм-каналах (чатах), иных интернет-ресурсах, в том числе посредством приложений и мессенджеров, высказываний (комментариев) и призывов деструктивного характера для организации и (или) участия в массовых мероприятиях, не оформленных в установленном порядке.

## **15. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СТИЛЬ**

15.1. Корпоративная культура - неотъемлемый компонент построения успешной стратегии развития Общества.

15.2. Важнейшими составляющими корпоративной культуры Общества являются корпоративные и спортивные мероприятия, внутренние коммуникации.

Корпоративные мероприятия включают в себя широкий спектр разноплановых мероприятий:

- ежегодные торжественные мероприятия, посвященные профессиональным праздникам;

- спартакиады, корпоративные праздники, творческие фестивали, туристические поездки, иные мероприятия, в том числе (в определенных случаях) с участием членов семей работников;

- мероприятия, организуемые по случаю государственных праздников и памятных дат на местном и республиканском уровнях (демонстрации, торжественные митинги и др.).

15.3. Внутренние коммуникации, как один из важнейших факторов достижения успеха Общества, направлены на своевременное информирование работников обо всех изменениях, проектах и событиях, происходящих в Обществе, поддержание сотрудничества и обмен знаниями между подразделениями, своевременное выявление и устранение напряженности в коллективе работников.

15.4. Основными инструментами внутренних коммуникаций являются:

официальный сайт Общества;

корпоративные чаты;

встречи с трудовыми коллективами;

внутренние социологические исследования (анкетирование) по вопросам социально-трудовых отношений;

информационные рассылки, в том числе по электронной почте;

социальные сети.

15.5. Существенная часть имиджа Общества - его фирменный корпоративный стиль.

15.6. Носителями корпоративного стиля в том числе выступают логотип Общества, визитная карточка, полиграфическая продукция (папки, календари и т. п.), презентации, сувенирная продукция, пакеты, подписи в электронной почте и пр., а также все формы рекламно-информационных материалов и др.

## **16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

16.1. Персональная ответственность за исполнение норм Кодекса возлагается непосредственно на каждого работника Общества.

16.2. Соблюдение положений Кодекса - один из критериев индивидуальной оценки трудовой деятельности Общества при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном и карьерном продвижении.

16.3. За нарушение норм Кодекса к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания и иные меры правового воздействия в установленном порядке.

Руководители структурных подразделений Общества обязаны контролировать соблюдение работниками норм Кодекса и отвечают в этом плане перед Обществом.

16.4. Для рассмотрения фактов нарушений работниками норм Кодекса в Обществе приказом директора может быть создана комиссия по корпоративной этике.

## **17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

17.1. Соблюдение положений Кодекса, как неотъемлемая часть корпоративной культуры Общества, обязательно для всех его работников.

17.2. Ознакомление работников Общества с Кодексом осуществляется через сайт Общества и на бумажном носителе.

17.3. При приеме на работу в Общество помощник руководителя обеспечивает

ознакомление принимаемых лиц с положениями Кодекса.

17.4. С целью совершенствования Кодекса его нормы могут пересматриваться и дополняться в установленном порядке.

17.5. Общество оставляет за собой право решать любые вопросы, указанные в Кодексе, по своему усмотрению.