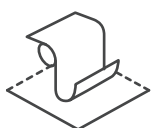




ГотЭК
ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Кодекс корпоративной этики Группы предприятий «ГотЭК»



www.gotek.ru



СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

II. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ 4

Ответственность компании перед сотрудниками

Ответственность сотрудников перед компанией

Общие принципы поведения руководителя

Общие принципы поведения сотрудников

III. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ 7

Противодействие коррупции

Сохранность ресурсов и корпоративного имущества

Сохранность информации конфиденциального характера

Получение, дарение деловых подарков и иная выгода

Работа родственников

Защита окружающей среды

Охрана и безопасность труда

Социальная ответственность

Предотвращение конфликта интересов

Корпоративный имидж и стиль

IV. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА 12

V. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ 13



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Общие положения

Настоящий Кодекс устанавливает корпоративные нормы и правила поведения, основанные на ценностях компании, обязательные для выполнения всеми сотрудниками группы предприятий «Готэк».

Кодекс способствует:

- Предупреждению рисков, возникающих в связи с нарушением законодательства и этических принципов поведения, принятых в компании;
- Укреплению деловой репутации компании;
- Реализации корпоративных ценностей компании.

Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства РФ, принципов и норм деловой этики, а также многолетних традиций ГП «Готэк».

Кодекс не является исчерпывающим сводом правил. Отдельные положения Кодекса более подробно рассматриваются в соответствующих локальных нормативных актах.

Взаимная ответственность компании и сотрудников

Группа предприятий «Готэк» строит отношения с сотрудниками на основе взаимного уважения. Компания и ее сотрудники разделяют общие ценности, добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

Каждый сотрудник компании участвует в поддержании ее положительного имиджа и укрепляет ее репутацию, соблюдая принципы корпоративной культуры. Особое внимание сотрудники компании уделяют формированию внутри себя стандартов поведения и взаимодействия, которые строятся на профессионализме, открытости, командности и простом человеческом отношении друг к другу. В нашей компании мы все друг другу клиенты, и ключевой ценностью для нас является взаимодействие.

Ценности компании



Клиент

Мы дорожим нашими клиентами и работаем ради удовлетворения их потребностей в качественной упаковке.



Сотрудник

Мы создаем для своего коллектива новые перспективы развития и роста для улучшения качества жизни сотрудников.



Команда

Мы – коллектив единомышленников, сплоченных ради успеха общего дела.



Реализм

Мы точно понимаем наши цели и способы их достижения.



II. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ

Ответственность компании перед сотрудниками

Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции; Коллективного договора группы предприятий «Готэк»; других нормативно-правовых документов компании.

Обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, направленные на сохранение здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативных документов компании.

Предоставлять социальные льготы и гарантии, медицинскую помощь в рамках программ, реализуемых в компании, оказывать материальную и социальную поддержку.

Совершенствовать системы повышения квалификации, обучения и мотивации сотрудников.

Поддерживать инициативу и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению уровня развития компетенций, выполнению сложных профессиональных задач.

Обеспечивать равные права и возможности соискателям при проведении конкурсного отбора на открытые позиции вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языковой принадлежности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных, политических убеждений.

Соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных сотрудников, уважение свободного выражения их мнения, личной свободы, личного

времени и прав человека, недопущение какого-либо вмешательства в частную жизнь сотрудников.

Обеспечивать надлежащее качество корпоративной информации, распространяемой как внутри компании, так и вне ее (ясность, точность, актуальность и др.)

Ответственность сотрудников перед компанией

Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, нормативных документов компании, в том числе настоящего Кодекса, правил внутреннего трудового распорядка.

Добросовестно выполнять свои должностные обязанности, совершенствовать свои профессиональные знания и умения, проявлять ответственность и инициативу, стремиться к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты компании.

Обеспечивать исполнение принятых Руководством Компании решений, изданных приказов, распоряжений и поручений.

Заботиться о соблюдении общих интересов предприятий и компании в целом.

Стремиться к укреплению деловой репутации компании, отказываясь от участия в сомнительных сделках, которые могут нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб компании.

Демонстрировать корректное поведение как с клиентами, так и с коллегами по работе, не допускать отклонения от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом.



Своевременно информировать руководителей о возникновении новых / реализации существующих рисков компании.

Если у сотрудника возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или заместителю генерального директора по управлению персоналом АО «Управляющая компания ГП «Готэк», а также отправить свой вопрос в раздел «Ваши вопросы – наши ответы» на внутреннем сайте компании.

Общие принципы поведения руководителя

Руководители всех уровней управления обеспечивают соблюдение, разъяснение и внедрение норм настоящего Кодекса; являются образцом этического поведения и личным примером; поддерживают высокий уровень корпоративной культуры компании.

Руководители компании:

Исходят из интересов компании, работают добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышают профессионализм и компетентность;

Проявляют лидерские качества, являются образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил;

Уважительно относятся к сотрудникам, соблюдают их права, не допускают в своей управленческой практике использование методов, наносящих ущерб личному достоинству сотрудников, принятия необоснованных или незаконных решений;

В своей профессиональной деятельности следуют самым высоким стандартам делового общения и поддерживают деловую репутацию и имидж компании в деловых кругах, при взаимодействии с клиентами и контрагентами;

Действуют в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления компании;

Не допускают участия компании в сомнительных сделках, которые могут нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб компании;

Соблюдают требования законодательства Российской Федерации (в том числе в области противодействия коррупции), а также нормативных документов компании;

Предотвращают и регулируют возникающие конфликты интересов сотрудников.

В компании запрещены любые формы дискриминации сотрудников руководителями. Подбор персонала и перевод сотрудников на другие должности и профессии осуществляется с учетом соответствия квалификационным требованиям, уровня развития компетенций, опыта работы и личностных качеств сотрудника. При этом обеспечивается беспристрастное и справедливое отношение к сотруднику.

Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы компании и ее будущего развития.

При взаимодействии с подчиненными руководители компании:

Обеспечивают открытый доступ к информации, необходимой сотрудникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи;

Рационально делегируют полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, продуктивно используют рабочее время сотрудников, ставят перед ними задачи, соответствующие квалификации сотрудника;

Обеспечивают необходимыми ресурсами сотрудников для выполнения должностных/рабочих обязанностей;

Обеспечивают достижение стратегических целей Компании через реализацию потенциала сотрудников, повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций;

Создают условия для обучения, самообразования, повышения профессиональной квалификации сотрудников;

Формируют резерв кадров в рамках своих полномочий.



Общие принципы поведения сотрудников

Взаимодействие между сотрудниками в группе предприятий «Готэк» выстраивается на основе уважения личности и ориентации на результат, с целью решения стратегических / операционных задач, обеспечения условий для профессионального и личностного развития, поддержания конструктивных отношений в коллективе.

Группа предприятий «Готэк» развивает культуру эффективных корпоративных коммуникаций, в основе которых – доверие и командный дух.

Компания стремится выстраивать конструктивный диалог, давая каждому сотруднику возможность обсуждать, выявлять, анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения.

Компания поддерживает и поощряет инициативы и эксперименты сотрудников, и обеспечивает возможность их реализации.

В компании не допускается дискриминация по национальным, религиозным, половым, возрастным, культурным или иным признакам. Религиозные, политические взгляды, общественная деятельность не должны препятствовать исполнению сотрудником должностных обязанностей.

Сотрудники не допускают в адрес клиентов, акционеров и своих коллег по работе дей-

ствий и высказываний, которые могут нанести ущерб компании и ее деловой репутации.

Компания приветствует следующие принципы поведения сотрудников:

Честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;

Пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств, самодисциплину, организованность;

Инициативность, соблюдение принципа «не моих проблем не бывает»;

Своевременное и открытое обсуждение проблемы; отстаивание своей позиции аргументированно, не апеллируя к прошлым заслугам и неудачам;

Поиск возможностей в любой ситуации;

Обмен опытом и информацией, оказание помощи друг в достижении лучшего результата, работа в команде, соблюдение принципа «проблемы отдельного сотрудника – проблемы команды»;

Соблюдение правил деловой переписки, своевременная и конструктивная «обратная связь»;

Рациональное использование своего рабочего времени и времени коллег по работе;

Приверженность культуре неприятия коррупции.



III. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Противодействие коррупции

Группа предприятий «Готэк» соблюдает все действующие антикоррупционные законы и нормативно-правовые акты стран, в которых она ведёт свою деятельность, а также действующие международные конвенции о борьбе с подкупом.

Компания не замешана в коррупции, вымогательстве, незаконном присвоении чужого имущества и взяточничестве.

Компания и любые лица, действующие от ее имени, не имеют права прямо или через посредников предлагать или давать разрешение на предоставление ценностей (денежных средств, подарков, представительских мероприятий, оплаты питания и поездок, скидок, предложений работы родственникам, благотворительных пожертвований, товаров и услуг), в том числе, с целью получения государственных лицензий и разрешений, необходимых для ведения деятельности.

Сотрудники компании не предлагают, не выплачивают, не обещают и не дают распоряжений о выплате каких-либо денежных средств и ценностей аудиторам и другим проверяющим органам.

Противодействие коррупции в компании осуществляется в соответствии с Антикоррупционной политикой.

Руководители компании

Выступают гарантами выполнения антикоррупционных правил и процедур, демонстрируют личный пример соблюдения антикоррупционных правил поведения и несут персональную ответственность за несоблюдение в группе предприятий «Готэк» принципов Антикоррупционной политики.

Сотрудники компании

Не допускают коррупционных и иных правонарушений в интересах или от имени компании;

Исключают действия, которые могут быть истолкованы окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени компании;

Должны сообщать ставшую им известной информацию о нарушении правовых и этических норм в этой области своему непосредственному руководителю.

Сохранность ресурсов и корпоративного имущества

Бережное обращение с имуществом, использование его только по назначению, экономное расходование ресурсов – важное условие эффективности и стабильности деятельности компании.

Каждый сотрудник должен:

Использовать имеющиеся в его распоряжении ресурсы компании максимально эффективно;

Бережно относиться к сведениям, предоставленным в распоряжение компании третьей стороной, неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав.

Сохранность информации конфиденциального характера

Нарушение конфиденциальности информации или нарушение порядка обращения с документами, содержащими информацию ограниченного доступа, может нанести ущерб компании.



Сотрудники следуют внутренним регламентирующим документам о коммерческой тайне, персональных данных и не вправе разглашать информацию конфиденциального характера или использовать информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон.

Компания оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения сотрудником информации конфиденциального характера, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Для сохранения информации конфиденциального характера необходимо соблюдать следующие требования:

Использовать информацию конфиденциального характера только в рамках выполнения должностных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя, если это не противоречит нормативным документам.

Бережно относиться к сведениям, предоставленным в распоряжение компании третьей стороной, неукоснительно соблюдать российское и международное законодательство в области охраны интеллектуальной собственности, авторских и смежных прав.

Обеспечивать сохранность информации конфиденциального характера о сотрудниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Ограничивать круг лиц, имеющих право общаться от имени компании со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно ее деятельности вправе обнародовать только уполномоченные на это сотрудники компании.

Возлагать на сотрудников персональную ответственность за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о компании.

Получение, дарение деловых подарков и иная выгода

Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства являются знаками вежливости и уважения, способствуют формированию хороших деловых отношений при условии, что они носят символический характер, не призваны повлиять на принятие решений и не дают повода усматривать такое влияние.

Сотрудники компании

Руководствуются специальными требованиями по получению, передаче подарков и проявлению гостеприимства в соответствии с законодательством и изданными в его исполнение локальными нормативными актами предприятия.

Получение или дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законодательство Российской Федерации, принципы деловой этики и требования нормативных документов компании.

Получение делового подарка, участие в представительском мероприятии не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем или организатором мероприятия и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя или организатора мероприятия.

В отношениях с клиентами, лицами, находящимися на государственной службе, другими лицами, поддерживающими деловые отношения с компанией или стремящимися к их установлению, не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться, как эквивалент денежной выплаты.

Деловые подарки, которые дарят сотрудники третьим лицам, должны соответствовать нормам деловой этики компании. Стоимость делового подарка должна соответствовать поводу и особенностям деловых отношений получателя подарка или его дарителя от группы предприятий «Готэк».

Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и



других лиц в обмен на оказание компанией каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну.

Подарки, услуги и развлечения могут быть вручены или приняты по случаю общеродных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом или являющихся общепринятой практикой.

В случае, если деловой подарок является объектом налогообложения, сотрудники, получившие такой подарок, оплачивают подоходный налог в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа родственников в компании

Компания приветствует желание родственников работать в группе предприятий «Готэк». Все кандидаты участвуют в процедуре набора персонала на общих основаниях, а также не обладают преимуществом или особыми правами при приеме на работу.

Сотрудники компании

Не оказывают воздействия на решения о карьерном продвижении своих родственников;

не используют родственные связи с целью влияния на принятие решений в ходе выполнения ими своих служебных обязанностей.

Защита окружающей среды

Экологическая политика компании основана на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, международных договорах и стандартах Российской Федерации в области охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов.

Природоохранная деятельность группы предприятий «Готэк» направлена на:

- снижение негативного воздействия на окружающую среду за счет повышения экологической безопасности объектов;
- постоянное улучшение природоохранной деятельности и системы экологического менеджмента;
- рациональное использование природных ресурсов;
- осуществление предупреждения загрязнений окружающей среды.

Сотрудники компании:

Находят баланс между экономическими инициативами и жизненно важными экологическими вопросами, учитывая ответственность перед будущими поколениями.

Знают и соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов компании в области охраны труда, окружающей среды, промышленной безопасности.

Незамедлительно прекращают выполнение любой работы, если она может привести к опасным последствиям для собственной жизни или безопасности окружающих.

Содействуют формированию и развитию экологической культуры и природоохранной деятельности компании.

Охрана и безопасность труда

Жизнь и здоровье сотрудников, а также охрана их труда имеют для группы предприятий «Готэк» приоритетное значение. Компания прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные случаи и аварийные ситуации.

При этом сохранение жизни и здоровья являются собственным осознанным выбором каждого человека, основанным на личной ответственности каждого сотрудника, осмотрительности, осторожности и соблюдении правил техники безопасности.



Руководители всех уровней управления обеспечивают сотрудников безопасными рабочими местами, соответствующими действующим законам и нормативно-правовым актам.

Сотрудники несут ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

Компания уделяет особое внимание профилактике и охране здоровья сотрудников, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта.

Курение, употребление спиртных напитков, наркотических и других веществ отрицательно влияют на здоровье и безопасность работы сотрудников. Курение табачных изделий допускается только в специально отведенных для этого местах.

Сотрудники, находящиеся в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, не допускаются на территорию предприятия.

Употребление, внесение, хранение или распространение в любых помещениях или объектах компании алкогольных, наркотических, психотропных или других веществ запрещено и является грубым нарушением трудовой дисциплины.

Сотрудники должны:

Знать о рисках, сопровождающих их деятельность и влияющих на безопасность их жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих.

Осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих.

Поддерживать корпоративную культуру безопасности труда.

Побуждать к безопасному поведению своих коллег.

Информировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об опасностях, которые могут привести к нарушению охраны труда, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих.

Знать и соблюдать необходимые нормы безопасности, применимые к его деятельности, понимать возможные негативные последствия несоблюдения установленных организационно-технических процедур.

Социальная ответственность

Группа предприятий «Готэк» является неотъемлемым элементом общественной среды, в рамках которой осуществляется ее деятельность. Компания придерживается политики высокой социальной ответственности не только перед своими сотрудниками и их близкими родственниками, но и перед населением города и области, где расположены предприятия компании.

Компания осознает свою ответственность за обеспечение безопасности труда сотрудников, создание и сохранение рабочих мест.

В группе предприятий «Готэк» не используется детский труд.

Любой труд может быть только добровольным. В компании не используется подневольный, принудительный труд, кабальный и рабский труд, она не участвует в торговле людьми или содействии такой торговле. В компании не допускается изъятие у сотрудников документов, удостоверяющих личность, и лишение их права покидать рабочее место по завершению рабочего дня.

В компании уважительно относятся к каждому сотруднику, не унижая его достоинства.

Компания не допускает физического и психологического насилия по отношению к сотрудникам.

Компания уважает права сотрудников на вступление в сообщества, их организацию и заключение коллективного договора и не применяет к ним санкции в связи с этим.

Компания применяет справедливые практики найма и управления кадрами, включая расчет заработной платы и других выплат, продвижение по карьерной лестнице.

В компании не допускается расторжение трудового договора с сотрудниками и принятие иных кадровых решений на основе расовой принадлежности, вероисповедания, возраста, национальности, социального положения и этнического происхождения, пола, политических воззрений и инвалидности. Все действия производятся в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Дискриминация, создание нетерпимой обстановки в отношении сотрудников или лиц, вступивших в деловые контакты с компанией, является нарушением норм деловой этики и поведения.



Нетерпимой обстановкой считается ситуация, в которой к определенному лицу в той или иной форме проявляется неприязнь или признаки дискриминации на основе национальных, религиозных, половых и возрастных отличий, физических недостатков или таких же признаков у его родственников или друзей. Созданием нетерпимой обстановки считается любая форма неуважительного поведения, унижающая человеческое достоинство.

Компания соблюдает все действующие законы и нормативно-правовые акты в отношении оплаты труда и рабочего времени, включая требования по минимальному размеру оплаты труда, максимально допустимой продолжительности рабочего времени и иных составляющих вознаграждения, а также предоставляет льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством.

Предотвращение конфликта интересов

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами группы предприятий «Готэк», способное причинить вред законным интересам компании.

Руководители компании

Принимают меры по недопущению возникновения конфликта интересов, а также урегулированию конфликта интересов предприятий и сотрудников в рамках своих подразделений.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации компании в глазах ее сотрудников и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов).

Компания стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между компанией и сотрудниками.

Сотрудники компании

Не используют служебного положения в личных целях в ущерб интересам компании, их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не влияют на принятие решений.

Избегают ситуаций, которые ведут к конфликтам интересов или имеют признаки подобных конфликтов.

Избегают участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности компании.

Корпоративный имидж и стиль

Существенной частью имиджа компании является ее фирменный стиль, использование которого определено брендбуком.

Каждый сотрудник участвует в создании положительного корпоративного имиджа компании и укрепляет её репутацию соответствующим деловым поведением, элементами которого является подходящий внешний вид сотрудника и стиль его делового общения.

Внешний вид и поведение сотрудника влияют на то, как внешняя аудитория воспринимает компанию, оказывают социально-психологическое воздействие на партнеров по общению, нередко предопределяя дальнейшее отношение, по крайней мере, на начальном этапе общения.

Стиль одежды сотрудников должен соответствовать характеру выполняемой работы и отличаться сдержанностью, ухоженностью и чистотой.

Ношение спортивной и пляжной одежды запрещено.

В соответствии с требованиями охраны труда ношение спецодежды является обязательным.



IV. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА

Настоящий Кодекс распространяется на все сферы деятельности группы предприятий «Готэк». Все внутренние нормативные документы разрабатываются с учётом положений Кодекса.

Каждый сотрудник компании должен соблюдать требования настоящего Кодекса. Ответственность за соблюдение Кодекса определена внутренними локально-нормативными актами.

Ответственным за актуализацию Кодекса является заместитель генерального директора по управлению персоналом АО «Управля-

ющая компания ГП «Готэк». Все изменения вносятся в установленном в компании порядке.

Следование положениям Кодекса не заменяет необходимость соблюдения требований законодательства Российской Федерации и других стран, в которых осуществляется деятельность компании. В случае возникновения противоречий между положениями Кодекса и требованиями законодательства необходимо руководствоваться требованиями законодательства.



V. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Антикоррупционная политика – локальный нормативный акт компании, основным назначением которого является определение принципов противодействия коррупции.

Деловая этика – совокупность этических норм, которые регулируют корпоративное поведение сотрудника той или иной организации с точки зрения морально-нравственных принципов ведения бизнеса и отношений внутри компании и вне ее.

Деловой этикет (служебное поведение) – совокупность норм и правил, регламентирующих профессиональное и должностное поведение в трудовом коллективе и формализующих процесс коммуникаций как между сотрудниками, так и между сотрудниками и клиентами, деловыми партнерами компании. В отличие от корпоративных и личных принципов, ценностей и норм, которые могут быть как осознанными для человека, так и неявными для него, деловой этикет регламентирует поведение сотрудника в служебных обстоятельствах, то есть касается тех действий (решений, поступков и высказываний), которые видимы окружающим.

Дискриминация – негативное или предвзятое отношение к человеку или лишение его определённых прав на основании наличия какого-то признака.

Информация конфиденциального характера – информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (в том числе информация, составляющая коммерческую тайну, персональные данные, инсайдерскую информацию и т. д.).

Конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия её обладателя.

Конфликт интересов – любая ситуация, при которой личная заинтересованность руководителей и сотрудников компании может повлечь ненадлежащее исполнение ими обязанностей по отношению к группе предприятий «Готэк», возникает или может возник-

нуть противоречие между личной заинтересованностью руководителей и сотрудников и интересами компании, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) ее репутации.

Корпоративная культура – это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива. Это система ценностей, норм, правил, традиций и принципов, по которым живут сотрудники.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Руководители – представители (сотрудники) компании, которые согласно своим должностным обязанностям выполняют в компании управленческие функции.

Сотрудник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с ГП «Готэк».

Этика – система моральных принципов, норм и ценностей, которые определяют поведение человека, а также позволяют дать положительную или отрицательную оценку его поступков, мыслей, действий.

Этическая оценка – интерпретация действий/бездействия сотрудников компании с точки зрения соответствия их поведения нормам и правилам, описанным в Кодексе этики.

Этические принципы – принципы, нормы деловой этики и правила служебного поведения, описанные в Кодексе этики.

Кодекс корпоративной этики
Группы предприятий «Готэк»

www.gotek.ru
