



Міністэрства прамысловасці
Рэспублікі Беларусь
Адкрытае акцыянернае таварыства
“Белкард”
(ААТ «Белкард», г. Гродна)

ЗАГАД

18.04.2018 № 151-П
г. Гродна

О введении корпоративной
ответственности

Во исполнение Программы разработки, внедрения и подготовки к сертификации СМК ОАО «Белкард», г. Гродно на соответствие требованиям новых версий стандартов СТБ ISO 9001-2015, ISO 9001:2015, IATF 16949:2016 в части выполнения требований по корпоративной ответственности (п. 5.1.1.1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Кодекс поведения сотрудников ОАО «Белкард», г. Гродно, Политику по борьбе с коррупцией и взяточничеством ОАО «Белкард», г. Гродно, Политику эскалации этических вопросов ОАО «Белкард», г. Гродно.
2. Начальникам структурных подразделений ознакомить под подпись с данными документами всех своих подчиненных работников.
3. Отделу кадров при приеме на работу нового сотрудника знакомить его под подпись с вышеперечисленными документами в соответствии с СТП СМК 6.2.02 Движение персонала.
4. Канцелярии ознакомить с настоящим приказом всех владельцев процессов СМК, начальников структурных подразделений под подпись.

Директор


А.Л.Яночкин

Приказ вносит:
Заместитель директора по
идеологической работе и кадрам


Ю.А.Бекиш

Согласовано:
Начальник ОПР
Начальник ОК
Начальник ОКСС


Е.Н.Быковская
Г.В.Базукевич
Н.А.Латаревич

Исполнитель:
Начальник БПК


И.И.Деревянко

Кодекс поведения сотрудников ОАО «Белкард», г. Гродно

Настоящий кодекс поведения сотрудников ОАО «Белкард», г. Гродно (далее – кодекс) – документ, который устанавливает высокие стандарты делового поведения, которым должны следовать в своей работе все работники и руководство.

Цель кодекса – повышение эффективности деятельности ОАО «Белкард», г. Гродно (далее – организация), профилактика, выявление и минимизация рисков присущих деятельности организации, имеющих этические аспекты, укрепление взаимного доверия и уважения заинтересованных сторон, укрепление положительного имиджа и репутации организации как честного участника рынка машиностроительного производства.

Своими нормами Кодекс дополняет Правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные правовые акты организации.

В целях реализации положений кодекса, организация руководствуется внутренними документами и положениями законодательства.

1 Общекорпоративные принципы

Все сотрудники должны следовать следующим общекорпоративным принципам организации:

- принцип добросовестности (уважительного отношения ко всем заинтересованным лицам);
- принцип законности (соблюдения внутренних нормативных документов, законов Республики Беларусь при осуществлении деятельности организации);
- принцип информированности (прозрачности и своевременного раскрытия информации);
- принцип взаимопомощи (сплоченности и взаимоподдержки коллектива при взаимодействии с заинтересованными сторонами);
- принцип постоянного улучшения (коррекция, реорганизация, инновация, изменения, стремление совершенствоваться и соответствовать международным стандартам).

2 Общекорпоративные ценности

Все сотрудники должны следовать следующим общекорпоративным ценностям организации:

- профессионализм (высокая компетентность трудового коллектива в сфере своей деятельности, работа выполняется качественно, без ошибок);
- ответственность (способность исполнять обязанности в запланированном объеме точно в срок с минимумом контроля);
- порядочность (умение высказывать мнение руководству, умение выслушать мнение коллег, умение тактично высказать замечания, умение принимать конструктивные решения);
- инициативность (стремление к улучшениям во всём, всегда и везде).

3 Общекорпоративные нормы поведения

Все сотрудники, вне зависимости от занимаемой должности, своим поведением, внешним видом, отношением к своим обязанностям, общением с руководством, коллегами, потребителями, поставщиками, аудиторами, деловыми партнерами, конкурентами, органами власти формируют имидж организации.

Залогом успешной работы организации является согласованная и объединенная деятельность всех без исключения сотрудников на своих рабочих местах. Каждый сотрудник является членом одной команды, независимо от должности и статуса. Так как общий результат зависит от всех, от того, насколько хорошо каждый сделал свою часть общего дела, в организации ценится командная и сплоченная работа. Пренебрежение, унижение, хамство, неуважение, дискриминация по отношению к любому сотруднику, независимо от его статуса – недопустимы. Каждый сотрудник организации должен по мере своих возможностей заботиться о поддержании дружелюбной, миролюбивой атмосферы, с пониманием относиться к личностным особенностям своих коллег, всеми силами предотвращать конфликтные ситуации в коллективе.

Каждый сотрудник должен понимать свои задачи, функции, важность своей работы для других коллег, предприятия в целом, должен знать требования заинтересованных сторон, о своем влиянии на качество продукции и важность своей деятельности в достижение, поддержание и улучшение качества, включая требования потребителя и вовлеченные риски для потребителя, связанные с несоответствующей продукцией.

Высшее руководство стремится снизить стрессогенность организационной среды организации, повысить удовлетворенность условиями труда сотрудников для повышения лояльности сотрудников, их производительности, качества труда персонала, снижения стресса и профилактики профессионального выгорания трудового коллектива.

Организация активно выступает за здоровый образ жизни и приветствует увлечения сотрудников активными видами спорта и отдыха, и призывает сотрудников бережно относиться к своему здоровью, его укреплению:

Недопустимы для работников и влекут персональную ответственность следующие действия:

- действия, которые могут повлечь дискредитацию организации, вызвать конфликт интересов и нанести ущерб организации или ее имиджу и репутации;

- использование имущества и финансовых средств организации вопреки их назначению;

- сознательное нанесение ущерба организации;

- злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, незаконные передача, предложение или обещание вознаграждения от имени или в интересах организации, либо иное незаконное использование работником организации своего должностного положения вопреки законным интересам организации в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, услуг, оплаты развлечений, отдыха, транспортных расходов,

иною имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах организации;

- несанкционированное тиражирование и передача информации, составляющей коммерческую тайну, в любом виде (твердая копия, аудио, видео, фото, вербальное и прочее) третьим сторонам;

- любые виды дискриминации (ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей);

- нахождение (при исполнении служебных обязанностей) в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- физическое, психологическое насилие, сексуальное домогательство;

- курение в местах, специально не отведенных для курения;

- использование ненормативной лексики.

4 Взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами

Организация при осуществлении своей деятельности считает себя обязанным:

- строить отношения с деловыми партнерами на взаимном доверии, уважении и равноправии, взаимопомощи и взаимовыгодного сотрудничества, не допускать необоснованной критики их деятельности;

- полностью, своевременно и в строгом соответствии с законом выполнять свои договорные и другие обязательства, вытекающие из деловых отношений или обусловленных ими, а также исполнять акты судебных органов в случае возникновения споров;

- отдавать приоритет конструктивным переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров;

- исключать действия, противоречащие законодательству Республики Беларусь и тех государств, в которых осуществляется деятельность организации, включая антимонопольное и антикоррупционное законодательство.

5 Защита окружающей среды и охрана труда

Организация вносит свой вклад в дело охраны и стабильного развития окружающей среды. При участии в различных проектах организация не игнорирует и не уклоняется от соблюдения применимого законодательства об охране окружающей среды.

Организация соблюдает все требования законодательства в области охраны труда.

Организация разрабатывает и осуществляет комплекс мер по охране труда, включая обеспечение безопасности труда, обучение сотрудников и контрольные мероприятия.

6 Защита и использование активов организации

Сотрудники обязаны обеспечить защиту, сохранность, надлежащее и добросовестное использование активов организации как материальных, так и нематериальных.

Сотрудники обязуются принимать все меры к недопущению халатного, незаконного или неэффективного использования активов организации. Использование активов организации в личных целях является неприемлемым.

Интеллектуальная собственность организации является одним из ключевых активов.

Разглашение информации, предназначенной для внутреннего использования, третьим лицам может нанести ущерб активам организации.

Сотрудники обязаны уважительно относиться к законным правам и интересам третьих лиц и не допускать незаконного использования интеллектуальной собственности третьих лиц в своей работе.

7 Раскрытие информации и внешние коммуникации

Сотрудники принимают все меры для обеспечения полного и своевременного предоставления информации в белорусские и иностранные государственные и регулирующие органы, а также акционерам, инвесторам и иным заинтересованным лицам. Предоставляемая информация должна отвечать всем требованиям, предъявляемым со стороны законодательства, и не содержать заведомо ложных заявлений и упущений. Такой порядок действует в отношении любого раскрытия существенной информации об организации. Раскрытие информации производится в сроки и в порядке предусмотренным законодательством и внутренними документами и осуществляется уполномоченными сотрудниками.

Всем сотрудникам организации в общении со СМИ и в социальных медиа запрещено: распространение негативной информации об организации и другой информации, способной нанести вред репутации организации; упоминать имена сотрудников, должностных лиц организации, клиентов или партнёров без их согласия; нарушение правил и норм общения, выдача конфиденциальной или искаженной, ложной, непроверенной, недостоверной информации, дезинформирование, распускание слухов; резкие заявления любой окраски по вопросам: политики, национальности, сексуальной ориентации, религии; публикации агрессивного, непристойного, оскорбительного характера, призывающие к самоубийству, терроризму, насилию в семье и обществе или демонстрирующие деструктивное поведение.

Упоминая организацию в СМИ и интернете сотрудники всегда должны говорить корректно, только от своего лица и использовать местоимение «Я», а не «Мы». Если обсуждение идет в рамках сферы деятельности организации, сотрудники должны любое высказывание публиковать с пометкой «*является личным мнением автора и может не совпадать с официальной позицией организации».

8 Корпоративная ответственность

Все сотрудники должны неуклонно следовать вышеизложенным принципам, ценностям и нормам, что является ключевым условием для успешной реализации миссии и стратегии развития организации, защиты интересов её сотрудников и иных категорий заинтересованных сторон.

Каждому сотруднику следует осознать свою обязанность защищать репутацию организации и предотвращать ущерб, который может быть ей нанесен. Замечания и предложения по улучшению работы все сотрудники вправе направлять в рамках служебной переписки внутри организации в соответствующие службы. За консультациями и разъяснениями о правильности поведения в той или иной ситуации, а также с обоснованными сообщениями о фактах нарушения кодекса сотрудникам необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю или в отдел по правовой работе.

Ознакомившись с содержанием кодекса, сотрудник организации добровольно и осознанно принимает на себя обязательства соблюдать его.

Несоблюдение положений настоящего кодекса может привести к нарушению норм законодательства Республики Беларусь, что окажет негативное влияние на имидж и репутацию организации, будет способствовать снижению эффективности её деятельности и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех сотрудников организации.

Несоблюдение кодекса может повлечь для нарушителей применение санкций (вплоть до увольнения), предусмотренных внутренними документами организации и законодательством Республики Беларусь.

Директор ОАО «Белкард», г. Гродно



А.Л.Яночкин

Политика по борьбе с коррупцией и взяточничеством ОАО «Белкард», г. Гродно

ОАО «Белкард», г. Гродно (далее – организация) поддерживает борьбу с коррупцией и взяточничеством. С целью предупреждения коррупционных проявлений, в том числе и взяточничества, все сотрудники организации, осуществляющие деятельность, связанную с коррупционными рисками, анализируют соответствующие риски и используют в своей деятельности процедуры, снижающие и контролирующие риск их возникновения.

Организация считает недопустимыми любые проявления коррупционных действий в ходе осуществления своей производственной, инвестиционной, торговой и любой иной деятельности. Нетерпимость к коррупции означает строгий запрет для любых лиц, действующих от имени организации или в её интересах, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях.

Требования применимого антикоррупционного законодательства и внутренних нормативных и распорядительных документов должны безусловно и неукоснительно соблюдаться всеми работниками организации, вне зависимости от занимаемой ими должности, срока работы, статуса и иных взаимоотношений с организацией.

Организация прикладывает все возможные разумные и законные усилия для быстрого и неотвратимого привлечения к ответственности за коррупционные действия и иные нарушения требований международного и национального законодательства, вне зависимости от размера и формы таких нарушений.

Каждый из руководителей подразделений организации несет ответственность за обучение персонала данной политике и обеспечивает знание подчиненными работниками антикоррупционных нормативных правовых актов. Вся информация антикоррупционной направленности, включающая в себя нормативные правовые акты, в том числе и локальные, информационные материалы, размещена на сетевом сервере организации по адресу: Т:/ 1 Почта/ Противодействие коррупции.

Директор ОАО «Белкард», г. Гродно



А.Л.Яночкин

Политика эскалации этических вопросов ОАО «Белкард», г. Гродно

Все работники ОАО «Белкард», г. Гродно (далее – организация) влияют на результативность и эффективность процессов организации, и, выполняя свои профессиональные функции, должны быть высокоответственными и действовать в рамках закона и данных полномочий.

Организация считает недопустимыми нарушение трудовой дисциплины, исполнительской дисциплины, нарушение коррупционного законодательства, дискриминацию, нарушение корпоративной этики и поведения, нарушения правил и норм общения, воровство, хищение, дезинформирование, создания негативной рабочей атмосферы в коллективе и другие действия, которые наносят материальный и репутационный ущерб организации.

По фактам нарушений положений Кодекса поведения сотрудников организации, по вопросам нарушения деловой этики, законодательства, конфликтов интересов - сотрудники, деловые партнеры и заинтересованные лица организации вправе обращаться:

- в отдел по правовой работе;
- к непосредственному руководителю;
- следующему по уровню прямому руководителю;
- по электронной почте info@belcard-grodno.com;
- по факсу на номер +375 (152)52-41-01;
- по телефонам на номер +375293102424 или +375293102412;
- письмом на имя директора ОАО «Белкард», г. Гродно (ул. Счастливого, 38, 230026, г. Гродно, Республика Беларусь).

При обработке поступивших сообщений соблюдаются правила строгой конфиденциальности и по желанию работника, передавшего сообщение – анонимности. Анонимные обращения (статья 23 закона «Об обращениях граждан и юридических лиц» Республики Беларусь от 15.07.2015 N 306-3), то есть обращения заявителей, в которых не указаны фамилия, собственное имя, отчество либо инициалы гражданина или адрес его места жительства либо наименование юридического лица или его место нахождения либо указанные данные не соответствуют действительности, не подлежат рассмотрению, если они не содержат сведений о готовящемся, совершаемом или совершенном преступлении.

Организация ожидает от своих работников того, что они будут относиться к своим коллегам и организации со всей необходимой ответственностью и предоставлять информацию, соблюдая принципы честности, добросовестности и разумности.

Директор ОАО «Белкард», г. Гродно



А.Л.Яночкин