

УТВЕРЖДЕН  
приказ генерального директора  
ОАО «Гродножилстрой»  
от 19.01.2024 № 153

КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА  
«ГРОДНОЖИЛСТРОЙ»

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....  | 3  |
| Глава 2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА.....  | 4  |
| Глава 3 ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ.....   | 4  |
| Глава 4 КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....   | 5  |
| Глава 5 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА С РАБОТНИКАМИ .....  | 7  |
| Глава 6 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ .....  | 11 |
| Глава 7 .ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ, ПОТРЕБИТЕЛЯМИ,<br>ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ, ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ,<br>КОНТРОЛИРУЮЩИХ ОРГАНОВ И ИНЫМИ ЛИЦАМИ ..... | 12 |
| Глава 8 КОММУНИКАЦИИ.....   | 13 |
| Глава 9 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С<br>ИНФОРМАЦИЕЙ.....  | 16 |
| Глава 10 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ.....   | 16 |
| Глава 11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....  | 16 |

## Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее по тексту – Кодекс) открытого акционерного общества «Гродножилстрой» (далее по тексту – Общество) разработан в соответствии с нормами законодательства Республики Беларусь и локальными правовыми актами Общества (далее по тексту – ЛПА).

1.2. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, распространяет свое действие на работников Общества, в том числе физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом (далее по тексту – работники).

1.3. Настоящий Кодекс является сводом основных принципов корпоративной этики работников Общества и осознанно разделяемых в коллективе корпоративных ценностей.

Кодекс определяет нормы и правила во взаимоотношениях:

внутри Общества;

с государственными, правоохранительными, контролирующими органами;

с учреждениями и организациями;

с лицами, направившими (подавшими) обращения в Общество в установленном законодательством порядке;

с деловыми партнерами и контрагентами;

с представителями средств массовой информации;

с иными юридическими и физическими лицами.

1.4. Соблюдение корпоративных ценностей, норм и правил, а также принципов корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом, является обязательным для всех работников Общества независимо от занимаемой должности, в том числе при нахождении в служебных командировках.

1.5. Работники Общества обязаны ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности (в процессе исполнения обязательств по гражданско-правовому договору).

Работники:

руководствуются положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к их работе;

своевременно уведомляют своих непосредственных руководителей обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, могущих привести к нарушению Кодекса;

под личную подпись ознакомляются с положениями Кодекса;

соблюдают иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.6. Знание и выполнение работниками положений настоящего Кодекса может являться одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности, соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины.

## Глава 2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

2.1. Цели создания и действия настоящего Кодекса состоят в:

обеспечении высоких стандартов корпоративного поведения и укреплении репутации Общества, как организации, признающей и уважающей в своей деятельности наивысшие морально-этические ценности;

применении норм и стандартов поведения, формировании положительного имиджа Общества на внутреннем и международном рынках;

ограничении (снижении) риска потери деловой репутации Общества.

2.2. Задачи Кодекса:

закрепление основных ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются руководители и работники Общества в своей деятельности, как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

установление стандартов поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива Общества, отношения с контрагентами, деловыми партнерами, государственными, правоохранительными, контролирующими органами, учреждениями и организациями, средствами массовой информации, общественностью и др.;

развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких морально-этических стандартах, и коммуникаций на внутреннем и внешнем уровнях, поддержание в коллективе атмосферы доверия и доброжелательности, взаимного уважения и порядочности;

единообразное понимание и исполнение норм корпоративной этики, принятых в Обществе, всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности (профессии);

выработка у работников гордости за работу в команде Общества и формирование у них осознания персональной ответственности за выполнение своих должностных обязанностей не только перед непосредственным руководителем, но также и перед коллегами, партнерами и т.д.;

сохранение и повышение доверия к Обществу со стороны делового сообщества;

предупреждение и устранение в Обществе потенциальных рисков и конфликтных ситуаций;

укрепление трудовой дисциплины.

## Глава 3 ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

3.1. При осуществлении своей деятельности Общество выстраивает взаимоотношения с работниками, руководствуясь следующими принципами корпоративной этики:

обеспечения соблюдения законодательства Республики Беларусь;

противодействия коррупционным проявлениям;

равенства, долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств при постройке отношений со своими работниками;

ведения по отношению к своим работникам политики равных возможностей, обеспечения в процессе работы соблюдения и уважения прав человека, недопущения каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным и иным мотивам;

создания условий для самосовершенствования работников, предоставления им возможности для повышения уровня квалификации, личного и карьерного роста;

совершенствования системы оценки и мотивации труда;

принятия мер, направленных на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности работников в процессе осуществления ими трудовой деятельности;

поощрения здорового образа жизни работников, их творческих инициатив;

поддержание развития в коллективе атмосферы доверия, сотрудничества и взаимного уважения.

## Глава 4 КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

4.1. Основными корпоративными ценностями Общества являются:

### 4.1.1. Работники

Коллектив Общества является его главной ценностью и ресурсом. Взаимоотношения в Обществе строятся на основе уважения к людям, создания благоприятного климата для работы и достижения поставленных целей, стремления к стабильности кадрового состава, повышения благосостояния сотрудников, поощрения их личного и профессионального роста;

### 4.1.2. Профессионализм

Глубокие знания работниками своей специальности, своевременное, качественное и эффективное решение поставленных задач, ответственный подход к выполнению должностных обязанностей (порученной работы), постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений позволяют Обществу решать сложные и масштабные задачи, а также создавать возможность для передачи и принятия опыта;

### 4.1.3. Личностные качества

Общество и его коллектив гордится честностью, порядочностью, искренностью, доброжелательностью работников во взаимоотношениях, их высокой внутренней культурой и самодисциплиной;

### 4.1.4. Развитие и самосовершенствование

Общество внедряет на практике самые передовые методы ведения бизнеса и управления, а также стремится соответствовать самым высоким социально-экономическим и производственным стандартам;

### 4.1.5. Инициативность

Общество поощряет инициативу, творческий подход, активность и самостоятельность работников в решении поставленных перед ними и Обществом задач, оптимизации производственного процесса, бизнес-процессов, в том числе с целью увеличения производительности труда. В Обществе приветствуется готовность и способность брать на себя ответственность;

#### 4.1.6. Бережливость

Работники ответственно, бережно и рационально используют активы Общества, вверенное имущество, собственное рабочее время и рабочее время других работников. Все работники организуют свою работу с учетом необходимости достижения общих целей Общества;

#### 4.1.7. Справедливость

Общество предоставляет равные условия для профессионального роста любого работника;

#### 4.1.8. Взаимное уважение и доброжелательность

Общество формирует командный дух в работе, взаимное уважение, доверие, доброжелательность и сотрудничество между работниками в процессе решения поставленных задач, во взаимоотношениях Общества с контрагентами, деловыми партнерами, государственными, правоохранительными, контролирующими органами, учреждениями и организациями, средствами массовой информации, общественностью и др.;

#### 4.1.9. Открытость

Общество, с использованием всех возможных источников информирования для свободного доступа заинтересованных лиц к раскрываемой информации об Обществе, проводит политику максимальной открытости и прозрачности своей деятельности для деловых партнеров, государственных, правоохранительных, контролирующих органов, учреждений и организаций, работников Общества и т.д.,

Исключение составляют сведения, защищаемые, раскрываемые и предоставляемые в установленном законодательством и ЛПА порядке.

#### 4.1.10. Социальная ответственность

Общество как социально-ответственная организация активно участвует в благотворительной и спонсорской деятельности. Поддержка здравоохранения, образования, спорта и культуры – одни из приоритетных направлений общественно значимой деятельности Общества;

#### 4.1.11. Клиентоориентированность

Общество заинтересовано и нацелено на максимальное удовлетворение нужд потребителей, предоставление им услуг высокого качества, обеспечивающие поддержание доверия потребителей к Обществу;

#### 4.1.12. Законность

В своей деятельности Общество неукоснительно соблюдает требования законодательства Республики Беларусь, регламентов и процедур, установленных ЛПА;

#### 4.1.13. Эффективность

Общество постоянно стремится к максимальному результату, добиваясь наиболее оптимального распределения человеческих, финансовых, материальных, информационных и других ресурсов;

#### 4.1.14. Результативность

Общество всемерно поощряет направленность работы каждого работника на достижение конкретного результата в целях выполнения коллективом Общества основных целей, задач и функций;

#### 4.1.15. Ответственность

Работники отвечают за профессионализм своего поведения и неукоснительное соблюдение принципов корпоративной этики работников Общества, а также в своей деятельности стремятся принять все возможные меры для поддержания его положительной репутации и имиджа.

#### 4.1.16. Имидж

Общество использует передовые маркетинговые технологии, приемы и стратегии, направленные на создание позитивного мнения об Обществе;

#### 4.1.17. Ясность и единство целей

Каждый работник чётко знает цели Общества, всецело их разделяет, а также прилагает максимум усилий для их реализации и достижения.

#### 4.1.18. Аполитичность

Работники, в рамках рабочих процессов Общества, исполняя свои обязательства перед контрагентами, деловыми партнерами, государственными правоохранительными, контролирующими органами, учреждениями, организациями и т.д., не имеют права руководствоваться личными политическими взглядами и интересами.

4.2. Ориентированность на указанные корпоративные ценности позволяет обеспечить эффективное корпоративное управление и служит сохранению и укреплению репутации Общества.

## Глава 5 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА С РАБОТНИКАМИ

5.1. Отношения Общества и его работников регулируются законодательством о труде Республики Беларусь, трудовыми договорами (контрактами), настоящим Кодексом, коллективным договором и иными ЛПА.

5.2. Общество выполняет обязательства перед работниками, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами (контрактами), коллективным договором, настоящим Кодексом и иными ЛПА.

5.3. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение трудовых ресурсов, повышение мотивации работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают достижение стратегических целей и реализацию планов Общества.

5.4. Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

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

5.6. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено законодательством Республики Беларусь.

5.7. 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.

5.8. Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

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

5.10. В основе требований, регламентирующих поведение работников Обществе на рабочих местах, лежит принцип результативности, который означает, что одной из главных обязанностей каждого работника Общества и всей команды в целом является достижение поставленных целей, качественное и эффективное выполнение стоящих перед Обществом задач.

5.11. Каждый работник участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются соответствующий внешний вид работника и стиль его делового общения.

5.12. Требования к внешнему виду работников Общества регулируются соответствующими ЛПА.

5.13. Общество устанавливает высокие стандарты поведения работников, в соответствии с которыми работники обязаны:

в работе неукоснительно соблюдать требования законодательства;

в своей профессиональной деятельности следовать стратегии, целям и задачам и соблюдать интересы Общества;

в рамках своих должностных полномочий принимать решения и действовать на основе целей, задач, корпоративных ценностей Общества;

быть лояльными по отношению к Обществу, поддерживать положительную репутацию и имидж Общества, в том числе и в нерабочее время;

предотвращать распространение или угрозы распространения сведений, порочащих Общество, его работников, деловых партнеров и потребителей;

уважительно относиться к корпоративной символике Общества;

постоянно стремиться к повышению профессионализма, углублению и расширению компетенции, улучшению качества своей работы, бизнес-процессов, услуг;

внимательно относиться к сложностям и недостаткам при их возникновении в работе, быть готовыми принять личное участие в реализации мер по их нивелированию и устранению в пределах своей компетенции, стремиться к улучшению организационных аспектов и бизнес-процессов в работе Общества, вносить предложения по их совершенствованию;

для достижения общих целей и выполнения задач Общества обоснованно отстаивать свою профессиональную точку зрения в открытом и конструктивном диалоге, уважая честь, достоинство и деловую репутацию оппонента, независимо от занимаемых должностей, соблюдая общепринятые этические нормы поведения, субординацию;

не допускать разговоры и не принимать участия в разговорах, затрагивающих честь и достоинство других работников Общества, а также



государственных, правоохранительных, контролирующих органов, учреждений и организаций, не высказывать и (или) не передавать иным способом лицам свою негативную оценку личных качеств указанных работников;

избегать обсуждения размеров заработной платы других работников Общества, предоставляемых им льгот, преимуществ и социальных гарантий, за исключением случаев, когда обсуждение указанных вопросов осуществляется работником во исполнение своих должностных обязанностей (рабочего поручения) и в пределах своей компетенции;

строить взаимодействие с коллегами на основе взаимопонимания, сотрудничества и командного стиля работы;

сдерживать проявление любых негативных эмоций и способствовать созданию благоприятной, деловой атмосферы в Обществе;

проявлять нетерпимость к недобросовестным поступкам работников и фактам нарушения положений настоящего Кодекса;

при исполнении должностных (профессиональных) обязанностей (выполнении работы) не оказывать в нарушение законодательства предпочтения каким-либо профессиональным и (или) социальным группам, организациям или гражданам;

при принятии решений и совершении действий в ходе исполнения должностных (профессиональных) обязанностей (выполнения работы) быть независимым от влияния отдельных организаций, в том числе политических партий и общественных объединений, профессиональных и социальных групп, граждан;

использовать рабочее время исключительно на выполнение должностных (профессиональных) обязанностей (порученной работы);

использовать средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения Общества только в служебных (рабочих) целях, при выполнении должностных (профессиональных) обязанностей (порученной работы), бережно относиться к имуществу нанимателя, использовать его эффективно, не допускать нерационального и (или) нецелевого использования, повреждения, утери, незаконной и (или) необоснованной передачи третьим лицам, а равно в пределах компетенции предпринимать меры по предотвращению причинения ущерба имуществу Общества;

обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, распространение и предоставление которой ограничено, или иной предоставленной работнику конфиденциальной информации, в том числе не оставлять открытыми и без присмотра кабинеты и иные помещения, места хранения такой информации, не допускать ситуаций, при которых доступ к такой информации могут получить неуполномоченные на ее получение лица;

при выполнении своих обязанностей уделять особое внимание возможным рискам, которые могут повлечь потери (убытки), снижение доходов и иных показателей деятельности, и информировать об их возникновении непосредственного руководителя и заинтересованные структурные подразделения Общества (при необходимости).

5.14. Работники Общества должны воздерживаться от участия в мероприятиях и совершения действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

Работники Общества не допускают:

совершение противоправных действий, в том числе коррупционные правонарушения, искажение отчетной информации, нанесение материального ущерба Обществу, нарушение законодательства об обращениях граждан и юридических лиц, оскорбление и унижение чести и достоинства коллег, работников других организаций, заявителей, направивших обращения в Общество в установленном законодательством порядке, контрагентов и иных лиц;

незаконное разглашение или иное нарушение установленного законодательством и (или) ЛПА порядка обработки информации, распространение и (или) предоставление которой ограничено, включая персональные данные физических лиц, обрабатываемые Обществом, или информацию об их личной жизни, которые стали известны работнику в связи с исполнением своих должностных (профессиональных) обязанностей;

действия и (или) публичные высказывания, распространение материалов, представляющие работу Общества в неверном, искаженном свете, порочащие либо оскорбляющие деловую репутацию и (или) негативно влияющие на имидж, а равно честь, достоинство и (или) деловую репутацию работников Общества, органов государственной власти и государства в целом, должностных лиц и отдельных граждан, в том числе путем размещения публичных комментариев и фотографий в средствах массовой информации (далее – СМИ), на ресурсах Интернет или посредством программных продуктов коммуникации и распространения информации (социальных сетей, приложений и мессенджеров) и т.д.;

агрессивные, унижающие или унижительные, враждебные, запугивающие действия, поступки при исполнении должностных обязанностей;

участие в незаконных забастовках (объявленных без соблюдения процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, либо создающих угрозу национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц), а равно участие в организации таких забастовок, принуждение (побуждение в любой форме) других лиц к участию в забастовках;

организацию (проведение), участие и побуждение в любой форме других работников к участию в рабочее время или на территории Общества в несогласованных Обществом массовых мероприятиях (акциях, собраниях, пикетах, митингах);

изготовление, перемещение, использование и (или) распространение на территории Общества экстремистской атрибутики и материалов, а также иной не зарегистрированной в установленном порядке символики (флаги, транспаранты, эмблемы, символы, значки, плакаты, листовки, другие печатные издания);

проведение политической агитации, в том числе посредством распространения агитационных материалов, проведения бесед, собраний,

пикетов, митингов, демонстрации элементов гардероба и аксессуаров, высказываний и призывов в социальных сетях и (или) других интернет-ресурсах в рабочее время и (или) на рабочем месте;

проведение и (или) участие в незаконных и (или) не санкционированных в установленном порядке социальных опросах на территории Общества;

размещение в социальных сетях, телеграм-каналах (чатах), на иных интернет-ресурсах высказываний (комментариев) и призывов с обозначением принадлежности к Обществу для организации либо участия в несанкционированных массовых мероприятиях или массовых мероприятиях, проводимых с нарушением требований законодательства;

размещение на официальных информационных ресурсах Общества и передачу, в том числе по сети Интернет или локальной сети Общества, информации, содержащей призывы к насилию, изменению или свержению существующего конституционного строя, разжиганию расовой, национальной, религиозной либо иной социальной вражды или розни, а также оскорбляющей честь и достоинство других лиц;

комментирование действий руководства Общества и принятых им решений, за исключением случаев, когда дача таких комментариев, в том числе представителям СМИ, осуществляется в порядке, установленном ЛПА Общества, или находится в пределах компетенции должностного лица;

использование своих служебных полномочий в корыстных, личных целях, в интересах политических партий, общественных организаций для пропаганды их деятельности, а равно использование своих служебных полномочий из иной личной заинтересованности в нарушение законодательства и (или) в противоречие интересам Общества;

совершение действий, препятствующих другим работникам Общества выполнять их должностные (профессиональные) обязанности (порученную работу);

совершение в рабочее время действий, которые могут отвлекать самого работника или других работников Общества от выполнения ими должностных (профессиональных) обязанностей (порученной работы) (разговоры по телефону на личные темы, прослушивание музыки, нанесение макияжа и т.п.).

## Глава 6 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

6.1. Для выстраивания максимально эффективного и комфортного взаимодействия между работниками следует:

6.1.1. быть честным, открытым и готовым к общению. Для эффективной работы в команде поддерживать между членами коллектива отношения, основанные на принципах взаимного уважения;

6.1.2. в общении быть вежливым, доброжелательным и готовым помочь;

6.1.3. проявлять инициативу для улучшения работы Общества;

6.1.4. избегать негативной оценки личных качеств коллег по работе;

6.1.5. прикладывать максимум усилий для создания в коллективе атмосферы взаимного доверия, уважения и взаимовыручки;

6.1.6. на территории (в помещениях) Общества приветствовать коллег, работников иных организаций, посетителей вне зависимости от степени знакомства. При входе в кабинет (помещение) руководителей Общества (филиалов, структурных подразделений) приветствовать их вставанием;

6.1.7. для укрепления доверия и уважения быть точными в исполнении обязательств и договоренностей, честными и открытыми по отношению к коллегам;

6.1.8. в своей работе быть истинными профессионалами – личное отношение к коллегам не должно выражаться и влиять на результаты совместной работы.

6.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное 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.

6.3. В Обществе допускаются споры только по существу, связанные с конкретными рабочими вопросами или ситуациями, и только в случае невозможности устранить имеющиеся разногласия без возникновения или эскалации спора (конфликта).

6.4. Работники должны стремиться предотвращать и не допускать возникновения конфликтных ситуаций, а в случае их возникновения решать их конструктивно, выслушивая и пытаясь понять точку зрения собеседника, уважая его честь, достоинство и деловую репутацию.

6.5. Если конфликт не может быть разрешен усилиями двух конфликтующих сторон, он должен быть разрешен посредством участия третьей стороны, в качестве которой может выступать непосредственный(-е) руководитель(-и) конфликтующих сторон, вышестоящие руководители. При этом после принятия третьей стороной соответствующего решения, конфликт считается исчерпанным, и обе стороны обязаны исполнять принятое решение либо обжаловать его в установленном порядке.

Работникам следует стремиться разрешить спор (конфликт) на минимально возможном уровне его возникновения и, по возможности, без привлечения руководства Общества.

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

## Глава 7 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ, ПОТРЕБИТЕЛЯМИ, ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ, ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ, КОНТРОЛИРУЮЩИХ ОРГАНОВ И ИНЫМИ ЛИЦАМИ

7.1. Общество во взаимоотношениях с деловыми партнерами, потребителями, представителями государственных, правоохранительных,

контролирующих органов, учреждений, организаций и иными лицами руководствуется следующими принципами:

уважения, доверия, честности и справедливости;

поддержания прочных деловых отношений на основе законности;

недопущения попыток оказания прямого или косвенного влияния на решения государственных и судебных органов.

7.2. Работники Общества обязаны:

осуществлять взаимодействие с потребителями и деловыми партнерами в соответствии с законодательством Республики Беларусь, ЛПА Общества;

не предоставлять потребителям, деловым партнерам и другим лицам предпочтений или преимуществ, не предусмотренных ЛПА Общества;

своевременно реагировать на все замечания, жалобы, претензии и предложения деловых партнеров, потребителей, представителей государственных, правоохранительных, контролирующих органов, учреждений и организаций, других лиц, прилагая максимум усилий к разрешению проблемных ситуаций;

не разглашать конфиденциальную информацию Общество и иную охраняемую законом тайну;

быть всегда вежливыми, доброжелательными и отзывчивыми, проявлять терпимость к фактам некорректного общения со стороны потребителей, деловых партнеров Общество и иных лиц.

7.3. Взаимоотношения с деловыми партнерами, потребителями, государственными органами, учреждениями и организациями, иными лицами Общество строит на принципах ответственного партнерства. Предприятие нацелено на поддержание долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений.

7.4. Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

7.5. Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на сохранение, исторических, духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, спорта, науки, образования, здравоохранения, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

## Глава 8 КОММУНИКАЦИИ

8.1. Представляя Общество, работники в процессе общения должны стремиться быть открытыми для диалога, внимательными к собеседнику, доброжелательными, компетентными и готовыми помочь.

8.2. Внутренние коммуникации в Обществе являются одним из важнейших факторов достижения успеха и стабильной работы Общества. Внутренние

коммуникации направлены, в том числе на своевременное информирование работников обо всех изменениях, проектах и событиях, происходящих в Обществе и затрагивающих соответствующего работника (работников), поддержание сотрудничества и обмена знаниями между коллегами и подразделениями, своевременное выявление и устранение напряженности в коллективе.

8.3. Основными инструментами внутренних коммуникаций в Обществе являются встречи с трудовыми коллективами, совещания, телефонные переговоры, информационные стенды, информационные рассылки, в том числе в электронной форме посредством используемых предприятием автоматизированных информационных систем.

#### 8.3.1. Рабочие совещания, встречи, переговоры

При проведении любого вида совещаний, собраний и т.п. отведенное время необходимо использовать с максимальной эффективностью. Для этого работники должны соблюдать следующие нормы и правила этикета:

приходить на совещания, собрания заблаговременно;

заранее знакомиться с повесткой дня и иметь с собой все необходимые материалы, подготовленные вопросы или комментарии;

всегда заранее выяснять продолжительность времени, отведенного для выступления, не нарушать регламентные временные рамки;

не использовать собрания в качестве места для решения личных проблем;

не осуществлять звуко-, видеозапись, не применять другие способы фиксации рабочих бесед, встреч, совещаний, собраний за исключением случаев, предусмотренных ЛПА Общества;

не вносить в служебные кабинеты генерального директора Общества и его заместителей, директоров структурных подразделений, в том числе обособленных (филиалов) и их заместителей, а также руководителей других подразделений Общества без их разрешения, а также в служебные помещения, в которых проводятся видеоконференции, селекторные и иного вида совещания, мобильные телефоны, планшетные компьютеры, другие служебные и личные мобильные устройства за исключением случаев, предусмотренных ЛПА Общества;

перед началом собрания, деловых встреч и переговоров отключать мобильный телефон, планшетный компьютер и т.п. либо устанавливать их на беззвучный режим.

#### 8.3.2. Телефонные переговоры

По общему правилу, осуществляя звонок по телефону либо принимая его, необходимо в первую очередь поздороваться и представиться собеседнику (рекомендуется называть свою фамилию и структурное подразделение). Речь должна быть грамотной, четкой и внятной, тон разговора – сдержанным. К собеседнику необходимо относиться доброжелательно и заинтересованно, проявление в разговоре отрицательных эмоций недопустимо.

Запрещается использование в телефонном разговоре нецензурных выражений.

Не следует, по возможности, оставлять без внимания звонки на телефон

временно отсутствующего коллеги. Следует ответить на звонок и попросить перезвонить позже, указав предполагаемое время возвращения нужного работника.

В случае обнаружения пропущенного телефонного входящего вызова (если номер пропущенного вызова отобразился на рабочем телефонном аппарате) рекомендуется перезвонивать по номеру пропущенного вызова.

При общении по мобильному телефону:

ведение разговоров по мобильному телефону в приемной и кабинете генерального директора Общества, кабинетах первого заместителя генерального директора – главного инженера, заместителей генерального директора и рабочих кабинетах руководителей структурных подразделений, в том числе обособленных (филиалов) Общества запрещено;

в случае если во время деловых встреч и переговоров работник ожидает важный звонок, то следует заранее предупредить об этом собеседника, а при поступлении звонка – говорить кратко.

Руководители и иные работники, которые в целях оперативности принятия решений и выполнения задач обеспечены корпоративной мобильной связью, оплачиваемой за счет Общества, обязаны держать телефонные аппараты во включенном состоянии за исключением случаев, предусмотренных ЛПА и настоящим Кодексом, быть доступными для ведения телефонных переговоров.

8.4. Взаимодействие со средствами массовой информации Общество строит на принципах открытости и прозрачности, взаимного уважения, соблюдая нормы этики и поведения и отстаивая интересы Общества.

8.4.1. Общество является информационно открытым предприятием и предпринимает все меры, направленные на максимальную эффективность сотрудничества со средствами массовой информации.

8.4.2. Взаимодействие со СМИ осуществляется работниками Общества в соответствии с ЛПА Общества.

8.4.3. Каждый работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им, как работником Общества, точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим Обществом, его имиджем и влияет на деловую репутацию Общества.

8.5. Коммуникации с лицами, обратившимися в Общество, в том числе в ходе рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.

8.5.1. Поступившие в Общество обращения граждан и юридических лиц рассматриваются в соответствии с требованиями законодательства и ЛПА Общества.

8.5.2. По поступившим письменным обращениям работники Общества не осуществляют консультирование заявителей по существу вопросов обращения, не дают комментариев и пояснений устно или письменно, в том числе по телефону, электронной почте или иным каналам связи, до направления заявителю официального ответа Общества в установленном порядке или в противоречие с выводами, изложенными в официальном ответе.

## Глава 9 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

9.1. Активы и ресурсы Общества являются основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения результативности и эффективности финансово-экономической деятельности.

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

движимое, в том числе деньги и ценные бумаги, и недвижимое имущество;  
объекты интеллектуальной собственности;  
рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Каждый работник использует предоставленные в его распоряжении для исполнения должностных обязанностей ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

Использование работниками Общества активов Общества в личных целях не допускается.

9.2. Работники соблюдают установленные законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе.

9.3. Запрещается разглашать и передавать каким-либо юридическим и физическим лицам, в том числе путем размещения на ресурсах Интернет или посредством программных продуктов коммуникации и распространения информации (приложений и мессенджеров), любую информацию, касающуюся Общества и его деятельности, вне оснований и порядка, установленных ЛПА Общества.

## Глава 10 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

10.1. В Обществе сформирована и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Республики Беларусь, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции, ЛПА Общества.

10.2. Работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, а также соответствующую комиссию Общества по противодействию коррупции об обращении к ним лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

## Глава 11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Кодекс является ЛПА Общества, обязательным для исполнения всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности (профессии).

11.2. Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом под роспись. При приеме лиц на работу в Общество их ознакомление с Кодексом



осуществляется работниками отдела кадров (Приложение 1).

11.3. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается в повседневной деятельности работников.

11.4. Руководители структурных подразделений, в том числе обособленных подразделений (филиалов) Общества обязаны контролировать соблюдение своими подчиненными корпоративных ценностей, принципов и норм корпоративной этики.

11.5. Установление наличия в поступках работника действий, признанных как несоблюдение им одного или нескольких положений Кодекса, может привести к утрате положительной репутации и доверия со стороны Общества, а также являться основанием для сомнения в его лояльности Обществу.

11.6. Нелояльное поведение, выражающееся в несоблюдении требований Кодекса, учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, представлении к награждению и т.п., а также при наложении дисциплинарных взысканий.

11.7. Указанные меры не заменяют административную, уголовную и гражданскую ответственность, которую несет работник в соответствии с законодательством.

11.8. Общество оставляет за собой право при предоставлении характеристики или рекомендации работнику отражать в них факты несоблюдения положений Кодекса.

11.9. Общество поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию. Каждый работник может выступить с инициативой и представить предложения по совершенствованию норм корпоративной этики.

11.10. Общество в целях совершенствования Кодекса, с учетом появления новых тенденций и предложений от работников, пересматривает положения настоящего Кодекса, а также, при необходимости, вносит в него изменения и (или) дополнения.

11.11. В случае если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с законодательством, применяются положения законодательства. В случае если отдельные традиции, обычаи или представления о правилах поведения, которые разделяет работник, будут противоречить положениям Кодекса, то применяются положения Кодекса.

11.12. Текст Кодекса или выдержки из него размещаются на информационных стендах, в доступных для обозрения работников местах, в соответствующих разделах информационных ресурсов корпоративной сети Общества.

