

Нормы деловой этики

I. Основополагающие принципы

УП «БелКаспиан» стремится сохранить свое положение конкурентоспособной компании. Для этого нам необходимо постоянно улучшать наши финансовые и производственные показатели, придерживаясь при этом высочайших норм деловой этики.

Нижеприведенные принципы являются основой наших взаимоотношений с клиентами, заказчиками, сотрудниками и обществом:

С заказчиками – успех в этой области зависит от нашей способности последовательно удовлетворять постоянно меняющиеся запросы потребителей. Мы обязаны действовать творчески и оперативно удовлетворять потребности заказчиков, сохраняя при этом высокое качество предоставляемых услуг по конкурентным ценам.

С сотрудниками – наши сотрудники обладают чрезвычайно высокими профессиональными качествами, что дает нам ценное преимущество в конкурентной борьбе. Для того чтобы закрепить это преимущество, мы будем стремиться сохранять самые высококвалифицированные кадры, предоставляя им максимальные возможности обучения и профессионального роста. Мы считаем своим долгом обеспечить нашим сотрудникам безопасные условия труда в сочетании с разнообразием выполняемых работ, поддерживая открытость общения, доверие и справедливое обращение.

С обществом – мы обязаны быть достойным корпоративным членом общества, где бы мы ни работали. В нашей деятельности мы будем придерживаться высочайших этических норм, соблюдать все действующие законы и правила и уважать местные и национальные традиции и обычаи.

УП «БелКаспиан» стремится добиться наивысшего уровня конкурентоспособности во всех направлениях своей деятельности. Для этого требуется разумное использование и регулярная оценка всех основных ресурсов корпорации – финансовых, эксплуатационных, технологических и кадровых.

Сохраняя гибкость, позволяющую учитывать меняющиеся условия, мы, в силу характера нашей деятельности, должны действовать целенаправленно и исходить из долгосрочных целей. Мы будем неизменно стремиться к повышению эффективности путем обмена опытом, изучения и внедрения новейших достижений и передовых методов работы. Мы будем тщательно оценивать

имеющиеся у нас инвестиционные возможности исходя из реальных условий. Для сохранения конкурентоспособности нашей компании мы будем стремиться разрабатывать собственные технологии.

Мы стремимся к достижению поставленных целей, неукоснительно выполняя планы своей деятельности и строго придерживаясь настоящих основополагающих принципов наряду с политикой в той или иной области, изложенной ниже.

II. Политика в отношении конфликта интересов

В соответствии с политикой УП «БелКаспиан» директора, должностные лица и сотрудники обязаны избегать любого реального или предполагаемого конфликта между своими собственными интересами и интересами корпорации.

Конфликт интересов может возникнуть в том случае, если директор, должностное лицо и сотрудник предпринимает действия или имеет личные интересы, которые могут войти в противоречие с его или ее задачами и эффективным выполнением работы для нужд корпорации. Так, директора, должностные лица и сотрудники корпорации должны избегать любого реального или предполагаемого конфликта интересов при работе с поставщиками, заказчиками, конкурентами и иными третьими лицами.

Директора, должностные лица и сотрудники обязаны воздерживаться от использования в личных целях возможностей, получаемых благодаря имуществу корпорации или занимаемой должности. Директорам, должностным лицам и сотрудникам запрещается также совершать сделки с ценными бумагами, основанные на существенной и не открытой для широкой публики информации, которая стала им известна благодаря занятию той или иной должности в корпорации. Директора, должностные лица и сотрудники обязаны воздерживаться от конкуренции с корпорацией.

III. Оскорбительное поведение на работе

Политика УП «БелКаспиан» запрещает все формы оскорбительного поведения на любом рабочем месте в компании. Целью данной политики является обеспечение рабочей среды, стимулирующей взаимное уважение и рабочие отношения, в которых нет места оскорбительному поведению. Компания, в частности, запрещает любые формы оскорбительного поведения со стороны сотрудников, подрядчиков, поставщиков или заказчиков, а также по отношению к ним.

В соответствии с политикой компании, под оскорбительным поведением понимается любое недостойное поведение, которое имеет целью или следствием:

А) создание угрожающей, враждебной или унижающей обстановки на работе;

Б) неоправданное вмешательство в выполнение сотрудником своих должностных обязанностей;

В) препятствие трудоустройству того или иного лица.

Оскорбительное поведение абсолютно недопустимо. Формы оскорбительного поведения включают, в частности, нежелательные словесные или физические действия, а также материалы, заявления или замечания оскорбительного или дискриминационного характера в отношении чьей-либо половой или расовой принадлежности или иной особенности. Все сотрудники, включая руководителей работ и менеджеров, будут подвергаться административным взысканиям вплоть до увольнения за любое проявление оскорбительного поведения.

Лица, считающие, что они подверглись оскорбительному поведению, должны незамедлительно сообщать об этом своему непосредственному начальнику, вышестоящему руководству или соответствующему представителю отдела кадров. Все жалобы подлежат оперативному и тщательному расследованию.

Сотрудники или руководители работ, ставшие свидетелями проявлений оскорбительного поведения или которым стало известно о нем, должны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному начальнику, вышестоящему руководству или соответствующему представителю отдела кадров. Сотрудникам не следует считать, что корпорация и без того осведомлена о той или иной проблеме. Все жалобы и проблемы доводятся до сведения руководства или отдела кадров для принятия необходимых мер.

Применение репрессивных мер по отношению к сотруднику, сообщившему о возможных фактах оскорбительного поведения, является недопустимым. Сотрудники могут поднимать вопросы и сообщать о проблемах, не опасаясь преследования. С вопросами о том, какое поведение является оскорбительным, сотруднику следует обращаться к своему непосредственному начальнику или представителю отдела кадров.

01.01.2018



Директор
Понедельченко В.Н.