УТВЕРЖДЕН
приказом по АО «Завод ГРАЗ»
от 26.07.2018 г. № 816

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
ГРАБОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНЫЙ
ЗАВОД

Кодекс корпоративной этики и делового поведения сотрудников АО «Завод ГРАЗ»

2018г.

1. ОБЩИЕ ПОНЯТИЯ

Этика – это совокупность принятых в обществе норм, правил и стандартов поведения, соблюдение которых повышает уровень выживания группы, внутри которой они действуют, и каждого члена в составе такой группы, а также внутренние убеждения человека.

Этикет – установленный порядок поведения где-либо; свод правил поведения, нормы взаимоотношения людей в зависимости от их правового, социального, интеллектуального статуса; система правил поведения в общественных местах при контактах с другими людьми.

Деловое поведение – система поступков индивида, связанная с реализацией его деловых интересов и включающая взаимодействие с партнерами, клиентами, руководителями, подчиненными, коллегами. Деловое поведение реализуется через деловое общение, установление взаимоотношений и принятие решений, способствующих деловому успеху.

Корпоративная культура - система ценностей нематериального характера (таких, как этические, профессиональные и внутригрупповые нормы и правила взаимоотношений), принадлежащих группе и обеспечивающих наилучшее выживание группы (компании) во внешнем окружении (в рыночных условиях), а также механизмы, закрепляющие эти нормы и правила.

2. ЦЕЛЬ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Корпоративная этика и деловое поведение сотрудников АО «Завод ГРАЗ» (далее – Предприятие) основывается на Кодексе корпоративной этики и делового поведения (далее – Кодекс), который призван:

- дать каждому сотруднику представление о политике менеджмента и принципах деятельности предприятия;
- установить стандарты этичного поведения, определяющие взаимоотношения внутри коллектива, отношения с клиентами, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью и конкурентами;
- служить инструментом для предотвращения возможных нарушений и конфликтных ситуаций, а также для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

Принимая Кодекс, предприятие подтверждает свое намерение следовать высоким этическим стандартам деловой практики.

Мы рассматриваем положения и требования Кодекса как единые для всех и берем обязательство их уважать, выполнять и учитывать в своей повседневной деятельности.

3. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА

Положения Кодекса применимы к АО «Завод ГРАЗ». Положения Кодекса также относятся к агентам, консультантам и другим деловым партнерам в тех случаях, когда они представляют АО «Завод ГРАЗ» или действуют от его имени.

4. ПОЛИТИКА МЕНЕДЖМЕНТА

Наш долг:

Всегда считать себя ответственными за результаты работы каждого сотрудника в нашей организации и за наш вклад в удовлетворение заинтересованных сторон.

Наше решение:

Создать сильную корпоративную культуру через прилежную самодисциплину и этическое поведение.

Наша основа:

Исследовать наши рынки, отвечать требованиям наших потребителей и превосходить их ожидания.

Наш подход:

Посвящать себя созиданию, инновациям и исполнению намеченных планов.

Наша цель:

Стараться быть лидером в производстве специализированной автомобильной техники для перевозки грузов через постоянное техническое и организационное совершенствование и развитие.

Наши принципы:

Всегда подходить к бизнесу с точки зрения глобальной перспективы.

Всегда выполнять требования и пожелания наших потребителей.

Признавать важность защиты окружающей среды.

Ценить индивидуальность и работать, чтобы достичь синергии между людьми.

Всегда оставаться открытыми для новых идей и предложений.

Всегда незамедлительно действовать в достижении Целей и решении задач.

Исследования и разработки для создания новых возможностей

Концентрировать ресурсы управления в исследовании и разработке стратегической продукции, предвидя тенденции рынка.

Совершенствовать свою технологию и продолжать гарантировать свое превосходство на рынке посредством производства продукции мирового уровня

Поддерживать расширение нашего корпоративного видения посредством открытого сотрудничества с профильными институтами по вопросам исследования и развития.

Развитие сотрудников и создание бережливого производства

Развивать способность персонала активно работать в мире, основываясь на силе глобальной конкуренции.

Открыто и один на один сотрудничать с потребителями и поставщиками, а также создавать и развивать «прозрачные» рабочие места и организацию, соответствующие ISO 9001 и ISO 14001

Быть способными использовать и создавать лучшие практики и инструменты для обеспечения высокого качества и производительности, оптимизируя затраты на производство продукции.

5. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ

Этические принципы и стандарты основаны на ценностях Предприятия, уважении норм права и соблюдении законов. Они регулируют внутренние и внешние отношения; использование ресурсов Предприятия; деловое поведение и поведение в ситуациях, связанных с возникновением конфликта интересов. Эти принципы действуют в отношении каждого сотрудника Предприятия.

6. ВНЕШНИЕ ОТНОШЕНИЯ

6.1 Отношения с инвесторами, клиентами, деловыми партнерами, конкурентами

Все наши отношения строятся на основе принципов партнерства и взаимного уважения. Честное ведение дел – это основа для всех наших сделок и отношений.

1. Мы всегда выполняем свои обязательства и ожидаем выполнения обязательств от своих партнеров.
2. Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего бизнеса и бизнеса наших партнеров.
3. Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считаем, что отношения с деловыми партнерами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для нашего успеха.
4. Мы ориентируемся на потребности клиентов и гарантируем высокое качество нашей продукции и услуг, стабильность и предсказуемость.
5. На предприятии принята система обработки обращений и предложений, которая помогает разбираться в тех ситуациях, когда наши высокие стандарты ставятся под сомнение.
6. Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдаем нормы и правила деловой этики и права.

7. Мы предполагаем, что наши деловые партнеры также поддерживают высокие стандарты этики. Агенты, представители и консультанты Предприятия должны подтверждать свою готовность действовать согласно принятым политикам и процедурам Предприятия и не нарушать наши принципы и ценности. Если это возможно, мы содействуем принятию наших ценностей и принципов компаниями, в которые мы инвестируем свои средства.

8. Мы конкурируем честно. Мы не принимаем и не производим незаконные выплаты, в какой бы то ни было форме. Мы не используем неэтичные или несправедливые способы воздействия на наших партнеров или конкурентов, равно как не прибегаем к угрозам их использования.

9. Мы обязуемся в полной мере соблюдать законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств. Мы ведем бизнес с теми клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной предпринимательской деятельностью, чьи финансовые средства исходят из законных источников. Устанавливая отношения с новым деловым партнером, мы проводим соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям.

10. Мы оказываем полную поддержку внешним аудиторам Предприятия.

11. Руководители и сотрудники Предприятия всегда предоставляют достоверную финансовую информацию внешним аудиторам Предприятия, проводящим аудит или оценку финансовых показателей. Никто из руководителей или сотрудников Предприятия не предпринимает прямых или косвенных действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов Предприятия.

6.2 Отношения с обществом

Мы рассматриваем социальное инвестирование как важнейший элемент устойчивого развития страны и регионов, в которых ведется наша производственная деятельность. Многосторонний диалог с местными сообществами - обязательный элемент социальной деятельности Предприятия на всех ее этапах.

1. Мы развиваем и поддерживаем местные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни людей в регионах присутствия Предприятия.

2. Мы приветствуем участие сотрудников и членов их семей в социальных инициативах Предприятия и создаем для этого необходимые условия.

3. Мы предоставляем равные возможности участия в наших социальных программах и применяем прозрачные механизмы финансирования социальной деятельности, предполагающие конкурсный отбор проектов и четкие критерии их оценки. Информация о наших социальных программах открыта для каждого участника.

6.3 Отношения с органами государственной власти

Мы стремимся к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами, чиновниками и другими представителями государственной власти на законной основе:

1. Мы не предпринимаем попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти или чиновниками.

2. Мы следуем всем законам и требованиям, применяемым к нашей деятельности в каждой стране присутствия Предприятия, а также принятым Предприятием руководящим принципам. Мы верны как букве, так и сущности этих законов и руководящих принципов.

3. Мы своевременно и полностью платим налоги.

4. Предприятие не принимает ни прямого, ни косвенного участия в политических движениях или организациях.

5. Сотрудники могут принимать участие в той политической деятельности, какую они считают нужной, в свое личное время и за собственный счет. Предприятием не будет осуществляться никакое вознаграждение или компенсация за эту деятельность или ее издержки ни прямо, ни косвенно.

6. Мы предоставляем полные и достоверные данные о деятельности Предприятия и готовы предоставлять расшифровку всех показателей деятельности Предприятия. Никто из сотрудников

никогда не будет даже рассматривать возможности неверного предоставления фактов или искажения информации.

7. В тех случаях, когда требуется раскрытие информации о деятельности Предприятия в различных отчетах и документах, предоставляемых ею в инстанции, осуществляющие контроль, или в любых других документах для широкого пользования, мы гарантируем точность, объективность, уместность, своевременность и достоверность данной информации.

6.4 Подарки и представительские расходы

Подарки, услуги и представительские расходы могут быть предоставлены за счет Предприятия или приняты от конкурента, физического лица или Предприятия, имеющего деловые отношения с Предприятием или стремящегося к созданию таковых, только при условии, что они удовлетворяют всем следующим критериям:

- они соответствуют принятой деловой практике и не нарушают применяемых законов или стандартов этики;
- их стоимость незначительна;
- они не могут быть истолкованы как подкуп в интересах дарителя;
- раскрытие фактов таких подарков или услуг не поставит Предприятие или ее сотрудника в неудобное положение.

Предприятие обязуется осуществлять свою деятельность без использования взяток или коррупции. Мы не допускаем денежные выплаты или получение денежных средств либо подарков в денежной или эквивалентной ей форме в отношениях с конкурентами или деловыми партнерами. Сотрудники Предприятия не должны требовать, осуществлять, предлагать или принимать подобные выплаты или подарки в денежной или эквивалентной ей форме.

7. ВНУТРЕННИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

В данном разделе представлены стандарты взаимоотношений АО «Завод ГРАЗ» и сотрудников, требования к сотрудникам, обязательства и ожидания Предприятия. Предприятие ценит своих сотрудников – именно их деятельность является залогом ее успеха – и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

Где бы мы ни работали, мы работаем на общий результат.

1. Мы уважаем личную свободу, права и достоинство человека, относимся к сотрудникам с доверием и предоставляем каждому равные возможности. Мы не допускаем любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей.
2. Предприятие всегда выполняет свои обязательства перед сотрудниками, а сотрудники соблюдают свои обязательства перед Предприятием и друг перед другом.
3. Предприятие не использует детский труд и принудительный труд, даже если это разрешено по закону в тех регионах, где Предприятие осуществляет свою деятельность.
4. Мы приветствуем лидерство как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому сотруднику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.
5. Мы ожидаем инициативы и максимального вклада каждого из нас в решение задач, стоящих перед Предприятием, и ценим командную работу, где каждый голос будет услышан.
6. Мы всегда общаемся, открыто, четко выражая свои мысли. Мы поощряем любую обратную связь, значимую для нашей работы, и можем обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю Предприятия, вплоть до Исполнительного директора.
7. Мы стремимся действовать таким образом, чтобы наши близкие, личные, дружеские, семейно-родственные привязанности не препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали нас в принятии эффективных решений и не допускали раскрытия конфиденциальной информации.
8. Предприятие создает условия для профессионального развития сотрудников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

9. Мы ценим наших сотрудников и поощряем их за успехи в работе, основываясь на достижении целей нашего бизнеса.

10.Мы учитываем культурные особенности стран и регионов присутствия Предприятия при принятии решений и осуществлении своей деятельности.

8.ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

АО «Завод ГРАЗ» доверяет сотрудникам и предоставляет все необходимые ресурсы. Мы используем их рационально для достижения поставленных целей.

1. Мы приветствуем бережное отношение к имуществу и средствам Предприятия.

2. Мы не используем свое положение в Предприятия, средства, информацию и ресурсы Предприятия в личных целях. В равной мере это относится к торговым операциям с использованием внутренней информации Предприятия.

3. Мы стремимся рационально использовать свое рабочее время и время своих коллег и деловых партнеров.

4. Информация предоставляется тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Все сотрудники несут ответственность за ценности и средства Предприятия, в том числе за конфиденциальную и запатентованную информацию Предприятия и третьих лиц (а также клиентов, поставщиков и других деловых партнеров), в отношении которой Предприятие обязано соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования. Все сотрудники имеют право раскрывать данную информацию только с разрешения ее собственников или в случаях, предусмотренных законодательством.

5. Все сотрудники должны учитывать разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими. Сотрудники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе их профессиональной деятельности (в том числе информации о Предприятии, которую сотрудник случайно узнал или услышал на работе). Вопросы, имеющие отношение к коммерческой или конфиденциальной информации, можно обсуждать с членами своей семьи или друзьями (или другими лицами, не работающими на Предприятии) лишь в том случае, если эту информацию можно получить из открытых для широкой общественности источников.

9.ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРИБЫЛЬНОСТЬ

АО «Завод ГРАЗ» достигнет своей цели только при условии, что каждый сотрудник – от Исполнительного директора до рабочего – будет трудиться эффективно.

1. Каждый сотрудник ставит перед собой амбициозные цели и делает все, чтобы их превзойти.

2. Каждый сотрудник участвует в определении целей собственной деятельности в соответствии с интересами Предприятия, непосредственные руководители участвуют в определении целей деятельности своих подчиненных.

3. Каждому сотруднику необходимо отчетливо понимать свои цели и их взаимосвязь с целями своего подразделения и всего Предприятия.

4. Мы всегда готовы к переменам и новым требованиям внешней среды.

5. Мы постоянно совершенствуем процессы и методы нашей работы, боремся с необоснованной бюрократией, повышая производительность и эффективность.

6. Мы стремимся к последовательности в своих решениях и действиях.

7. Мы анализируем риски, связанные с нашей деятельностью, и постоянно минимизируем их.

8. Мы принимаем инвестиционные решения на основе соответствующим образом проверенных и подтвержденных данных, расчетов срока окупаемости инвестиций и ожидаемой нормы прибыли.

9. Мы постоянно ищем и используем возможности оптимизации вовлекаемых ресурсов.

10. Наш выбор поставщиков и подрядчиков всегда строится на интересах Предприятия, без каких-либо предубеждений.

11. Предприятие постоянно увеличивает прибыль и стоимость своего бизнеса, ориентируясь на выпуск продукции, удовлетворяющей потребности наших клиентов, завоевывая новые рынки, увеличивая производственные мощности, внедряя новые технологии.

10.КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Все сотрудники должны действовать в интересах АО «Завод ГРАЗ» и избегать любых конфликтов интересов.

1. Исполняя свои должностные обязанности, руководители предприятия и сотрудники должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего Предприятие или их лично.

2. Предприятие ожидает, что сотрудники будут вести дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками и другими лицами, имеющими деловые отношения с АО «Завод ГРАЗ», основываясь исключительно на интересах Предприятия и его акционеров, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения сотрудников.

3. Ни один из сотрудников не должен прибегать прямо или косвенно к какому-либо личному займу или услуге от какого-либо физического или юридического лица, имеющего деловые отношения с АО «Завод ГРАЗ» или стремящегося к таким отношениям. Это не распространяется на организации, предлагающие подобные займы или услуги в ходе своей обычной деятельности.

4. Предприятие ожидает, что сотрудники будут без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своим руководителям.

5. В том случае, когда конфликта интересов избежать невозможно, сотрудники должны сообщить о данном конфликте интересов своим руководителям и в дальнейшем не участвовать в принятии решений по этому вопросу.

6. В случае, если конфликт интересов возникает или может возникнуть у члена Совета Директоров, он должен незамедлительно проинформировать Председателя Совета Директоров. Члены Совета Директоров должны отказываться от какого-либо обсуждения или решения, оказывающего влияние на их личные, деловые и профессиональные интересы.

7. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на членов Совета Директоров, руководителей и сотрудников Предприятия, так и на их близких родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

8. Мы будем избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений в рамках нашей деятельности.

Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес человека противоречит интересам АО «Завод ГРАЗ» в целом или когда человек может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды вследствие занимаемой им должности на Предприятии.

11. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Мы ценим жизнь человека и его здоровье превыше экономических результатов и производственных достижений.

1. Мы поддерживаем поведение, способствующее улучшению здоровья сотрудников и членов их семей. Мы постоянно развиваем образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих нашей деятельности.

2. Мы делаем всё возможное для того, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий.

3. Мы стремимся к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

4. Мы разрабатываем и применяем ресурсосберегающие технологии и последовательно снижаем воздействие на окружающую среду и человека.

5. Мы развиваем и совершенствуем системы безопасности труда и экологии.

6. Любой сотрудник АО «Завод ГРАЗ» и каждый специалист, выполняющий работы от имени Предприятия, должен:

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье и за жизнь и здоровье окружающих; личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег и подрядчиков на работе, а также родных и близких в быту;
- соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;
- повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая её уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

Обеспечение условий производства, безопасного для жизни, здоровья и окружающей среды, - прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления

12. ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Вся система правил делового поведения сотрудников АО «Завод ГРАЗ» построена на основе ниже приведенных принципов:

1. Принцип уважения.
2. Принцип уважения старшего.
3. Принцип уважения женщины.
4. Принцип эстетики.
5. Принцип гигиены.

12.1 Общие требования, предъявляемые к поведению сотрудников:

12.1.1 Обязанность сотрудника соблюдать правила этического поведения.

В своей профессиональной деятельности сотрудник АО «Завод ГРАЗ» обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, руководствоваться другими нормативно-правовыми актами, правилами поведения, установленными настоящим Кодексом, общепринятыми нормами морали, способствовать утверждению в обществе уверенности в независимости Предприятия.

12.1.2 Приоритеты в профессиональной деятельности сотрудника

В своей профессиональной деятельности сотрудник Предприятия обязан уметь "расставлять" приоритеты, согласно той трудовой функции, которую он осуществляет по трудовому соглашению. Главное для сотрудника Предприятия - успех, интересы и имидж Предприятия.

12.1.3 Требования, предъявляемые к сотруднику Предприятия

Сотрудник Предприятия в любой ситуации должен сохранять личное достоинство, избегать всего, что могло бы причинить ущерб деловой репутации Предприятия.

12.1.4 Требования, предъявляемые к поведению сотрудника в отношениях с Клиентом

При осуществлении профессиональной деятельности в отношениях с Клиентом сотрудник должен проявлять уважение к Клиенту и внимательность к его пожеланиям.

12.1.5 Непосредственный руководитель и сотрудник

Руководитель должен стимулировать своих непосредственных подчиненных творчески, эффективно и добросовестно выполнять свои трудовые функции. Руководителю, имеющему организационно-распорядительные полномочия в отношении других

работников, следует предпринимать необходимые меры для оптимальной организации рабочего процесса и взаимодействия всех сотрудников.

12.1.6 Правила поведения сотрудника Предприятия во взаимоотношениях с представителями средств массовой информации

Сотрудник не вправе делать публичные заявления от имени Предприятия, комментировать решения руководства Предприятия.

Сотрудник Предприятия не может препятствовать стремлению представителей средств массовой информации освещать деятельность Предприятия, если это не будет создавать осложнений в деятельности компании или использоваться для оказания воздействия на сотрудников Предприятия.

12.1.7 Поддержание уровня квалификации, необходимого для осуществления трудовых функций сотрудником

Сотрудник Предприятия должен поддерживать свою квалификацию на высоком уровне, необходимом для надлежащего исполнения трудовых обязанностей.

12.2. Общие требования, предъявляемые к поведению лиц из состава руководства Предприятия

Лица из состава руководства АО «Завод ГРАЗ» должны стремиться к сплочению коллектива в единую команду, этично, уважительно и требовательно относиться к подчиненным сотрудникам.

Руководитель Предприятия не вправе давать незаконные поручения сотруднику Предприятия. Сотрудник Предприятия вправе отказаться от выполнения поручений, не соответствующих требованиям законодательства РФ.

Лица из состава руководства Предприятия в любой ситуации должны сохранять личное достоинство, избегать всего, что могло бы причинить ущерб деловой репутации Предприятия и поставить под сомнение их объективность и независимость при осуществлении деятельности Предприятия.

Лица из состава руководства Предприятия не вправе делать публичные заявления от имени Предприятия или с позиции занимаемой должности в Предприятии без разрешения Руководителей АО «Завод ГРАЗ».

Руководство Предприятия обязано создавать и поддерживать условия, способствующие интеллектуальному росту и развитию сотрудников Предприятия, продвижению по службе.

12.3 Рабочий стиль

Поведение каждого сотрудника формирует имидж АО «Завод ГРАЗ», вызывает доверие клиентов, их желание и готовность сотрудничать с Предприятием.

Внешний вид сотрудника - это первое, что располагает к общению, позволяет формировать благоприятные отношения с клиентами и коллегами по работе. С этой целью разработаны правила поведения, которые обязаны соблюдать **все сотрудники АО «Завод ГРАЗ».**

В течение рабочего дня работники АО «Завод ГРАЗ» обязаны придерживаться рабочего стиля в предусмотренной одежде и спецодежде, иметь аккуратный внешний вид (одежда и обувь чистые, аккуратная прическа, умеренное использование парфюмерии).

При прибытии на Предприятие и убытии с территории Предприятия для сотрудников, работающих не на производстве:

Для мужчин - обязателен строгий стиль в одежде.

Недопустимы:

- броские, кричащие расцветки одежды;
- одежда с металлической фурнитурой (клепки, пряжки, цепочки, карабины и пр.);
- футболки, объемные свитера (без пиджака, куртки);
- спортивная и пляжная одежда и обувь.

Для женщин рекомендуется деловой костюм, строгое платье. Допускается ношение костюма без пиджака (юбка или брюки с блузкой).

Недопустимы:

- спортивная, выходная и пляжная одежда (бриджи, шорты, легинсы, сарафаны);
- пляжная обувь (сабо, шлепанцы);
- блузки, майки и топы, укороченные и/или с открытыми плечами;

• короткие юбки (выше 10 см от середины колена);
• одежда из прозрачных тканей;
• чулочно-носочные изделия в сетку, ажурные, нестандартных цветов.

В рабочее время для сотрудников, работающих непосредственно на производстве, установлено обязательно ношение специальной одежды и средств индивидуальной защиты в зависимости от характера и условий выполняемой ими работы.

Сотрудникам подразделений, работающим в зоне «фронт-офиса», предлагается унифицированный стиль (строгий, классический костюм).

В случае несоответствия внешнего вида сотрудника настоящим Правилам он может быть не допущен к работе, а данное нарушение может приравниваться к нарушениям трудовой дисциплины, предусматривающим вынесение дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

12.4 На предприятии запрещено:

• употребление спиртных напитков, употребление средств токсического и наркотического опьянения независимо от времени и места нахождения в Предприятия;
• употребление нецензурных выражений;
• азартные игры;
• распространение среди работников в рабочее время товаров народного потребления.

Курение разрешено только в специально отведенных местах.

На Предприятии принято доброжелательно здороваться и прощаться, вести себя сдержанно и уравновешенно, разговаривать негромко, в корректной форме; любые инциденты разбирать спокойно, проявлять выдержку.

13. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОДЕКСА

Соблюдение настоящих правил сотрудниками Предприятия контролирует руководитель структурного подразделения. Руководство Предприятия, а также начальник отдела по работе с персоналом вправе обратить внимание руководителя подразделения на недопустимость поведения его сотрудника, нарушающего установленные правила.

14. ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Положения Кодекса корпоративной этики распространяются на всех сотрудников АО «Завод ГРАЗ», которые берут на себя обязательство руководствоваться ими в своей работе независимо от должности и статуса.

При приеме на работу в АО «Завод ГРАЗ» сотрудники должны быть ознакомлены с положениями Кодекса.

Если вы НЕ УВЕРЕНЫ:

- в этичности своих действий или решений,
- в этичности действий или решений своих коллег и руководителей,
- в соответствии своих действий или решений ценностям и принципам Предприятия, Вам необходимо обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю, директору по функции или директору по персоналу.

В случае, если ваш коллега ведет себя неэтично, следует предупредить его об этом, указав, какой принцип Кодекса он нарушает. Все спорные вопросы необходимо решать с непосредственным руководителем или директором по функции. Ваше обращение по этическим вопросам может быть передано в дирекцию по персоналу либо профком, если:

• вопрос не может быть решен на месте вашим непосредственным руководителем или директором по функции,
• вопрос касается действий или решений отдела по работе с персоналом или профкома.

Мы гарантируем, что предоставленная вами информация ни в коем случае не будет использована против вас, а ваше обращение останется конфиденциальным. Вы будете

своевременно проинформированы о решении по поводу своего обращения директором по персоналу либо председателем профкома.

Вы можете обратиться к Исполнительному директору АО «Завод ГРАЗ», если этический вопрос связан с действиями или решениями дирекции по персоналу либо профкома.

Все официальные лица и сотрудники Предприятия должны всемерно содействовать расследованию этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения.

Любое преследование сотрудника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

Исполнительный директор О.В. Зимовейский

Директор по персоналу Н.А. Лякунина

СОГЛАСОВАНО:

Представитель руководства СМК-
начальник ООК / Т.А. Майорова