

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания наблюдательного
совета от 06.02.2024 № 119

КОДЕКС
корпоративной этики
ОАО «ИНТЕГРАЛ»-управляющая компания
холдинга «ИНТЕГРАЛ»

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Деловой этикет – правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам;

дресс-код – свод правил, регламентирующих форму одежды и стиль работников Общества;

корпоративная культура – совокупность поддерживаемых ОАО «ИНТЕГРАЛ»- управляющая компания холдинга «ИНТЕГРАЛ» (далее – Общество) корпоративных ценностей, принципов, этических норм поведения, морали, делового этикета, которые принимаются и разделяются всеми работниками Общества, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников Общества, позволяющих всем в Обществе двигаться в одном направлении для достижения стратегических целей Общества;

корпоративные ценности - ценности (бренд, лицо и дух), определяющие характер и индивидуальный стиль Общества, его неповторимость и самобытность, соответствующие стратегической цели Общества, организационной технологии, возможностям, профессионализму персонала;

технологический уклад – это совокупность сопряжённых производств, имеющих единый технический уровень и развивающихся синхронно.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. Кодекс корпоративной этики Общества (далее – Кодекс) представляет собой свод общих ценностей, принципов, морально-этических норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники Общества независимо от занимаемой должности.

3. Нормы Кодекса должны соблюдаться не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества.

4. Цель Кодекса - способствовать:
 реализации стратегических целей Общества;
 укреплению авторитета Общества и доверия к нему потребителей, контрагентов, кредиторов, государственных органов и иных организаций;
 сохранению и преумножению технологического, производственного и научного потенциала Общества;
 формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих правил, корпоративного духа;
 повышению эффективности выполнения работниками Общества своих трудовых обязанностей.

МИССИЯ И ЦЕЛЬ ОБЩЕСТВА

5. Миссия Общества – обеспечение полного цикла производства интегральных микросхем, полупроводниковых приборов, изделий электронной техники, медицинских изделий от этапа проектирования до серийного производства.

6. Общество является организацией V-го технологического уклада с элементами VI-го. Важнейшие направления развития Общества определяются стратегией развития Общества.

7. Цель Общества – развитие успешного и эффективного бизнеса, удовлетворение запросов государства, своих потребителей продукции, клиентов, работников Общества и белорусского общества в целом.

8. Выполнению миссии и цели Общества способствуют корпоративные принципы, корпоративные ценности, правила корпоративного поведения, корпоративный стиль, коммуникации.

СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ОБЩЕСТВА

9. Работники Общества:

- поддерживают конституционный строй Республики Беларусь, обеспечивают неукоснительное соблюдение норм Конституции Республики Беларусь и иных актов законодательства;
- соблюдают утвержденные в Обществе нормы и правила;
- не допускают действий и поступков, порочащих Общество;
- не участвуют и не принуждают других работников Общества к участию в незаконных забастовках, а также не отказываются от выполнения трудовых обязанностей в иных формах без уважительных причин;
- не организуют и не участвуют в несанкционированных акциях, массовых мероприятиях, с нарушением установленного порядка проведения собрания, митинга, уличного шествия, демонстрации, пикетирования, иного массового мероприятия, а равно в публичных призывах к организации или

проведению собрания, митинга, уличного шествия, демонстрации, пикетирования;

- воздерживаются от высказываний, которые могут навредить репутации Общества;

- гордятся работой в Обществе, достойно выполняя возложенные на них должностные обязанности.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

10. Качество и надежность.

Общество стремится к обеспечению максимальной степени качественного выполнения взятых на себя договорных обязательств, реализуя весь комплекс необходимых организационно-технических мероприятий, гарантирующих надежную и бесперебойную работу производимых интегральных микросхем, полупроводниковых приборов, изделий электронной техники, медицинских изделий.

11. Эффективность.

Общество стремится достигать наилучших результатов при оптимальных затратах, добивается обеспечения высокой производительности труда, оперативного и точного исполнения стоящих перед Обществом задач.

12. Коллегиальность.

Для Общества важен принцип коллегиальности – обсуждение и принятие коллективного, общего решения. Принцип коллегиальности заканчивается после принятия решения, и начинает действовать принцип результативности

13. Результативность.

Принцип результативности лежит в основе требований, регламентирующих поведение работников Общества на рабочих местах. Перед Обществом поставлена цель. Цели стоят и перед каждым работником Общества. Главная обязанность работника Общества и всей команды – достичь поставленных перед Обществом целей.

14. Безопасность производства.

Общество исходит из того, что никакая цель не может оправдать нарушение требований безопасности производства или пренебрежение здоровьем человека. Общество создает и поддерживает безопасные условия труда и заботится о своих работниках.

15. Ответственность.

Работники Общества несут ответственность за эффективное исполнение возложенных на них трудовых функций и поставленных задач. Принцип ответственности за конечный результат является основным принципом во взаимоотношениях внутри коллектива.

16. Добросовестность.

Работники Общества относятся к выполнению своих должностных обязанностей добросовестно, не допуская проявлений халатности и ошибок.

Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения, он не вправе перекладывать свою ответственность на других работников Общества. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

17. Конфиденциальность.

Работники Общества обеспечивают защиту коммерческой и иной охраняемой законом тайны, которая касается деятельности Общества, вне зависимости от характера и способа ее получения, информации, полученной по договорам (контрактам, соглашениям) Общества, в том числе на стадии их заключения, включая проведение процедуры закупки (сведения о контрагентах, их предложениях, суммах, сроках исполнения обязательств и т.д.), и иной информации, прямо или косвенно затрагивающей договорные отношения Общества, а также обеспечивают неразглашение ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство своих коллег по работе, а также партнеров Общества.

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

18. Социальная ответственность – стратегическая ценность.

Общество – это социально ответственная организация, не отступающее от своих ценностей ради получения прибыли. Общество, в лице каждого своего работника, соблюдает утвержденные Обществом Политики: в области качества, охраны труда, экологии, противодействия коррупции, информационной безопасности, защиты персональных данных и др.

19. Человеческий ресурс.

Для Общества ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, национальности и занимаемой должности. Всем работникам Общества предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста. Работники Общества назначаются на вышестоящие должности только исходя из их профессиональных и деловых качеств. Общество поддерживает преемственность поколений, уважение к опыту, обеспечение передачи знаний молодым работникам.

20. Профессионализм.

Работа в Обществе предполагает применение всеми работниками своих навыков и компетенций, формирование профессиональной производственной среды, направленной на обеспечение создания высококачественных интегральных микросхем, полупроводниковых приборов, изделий электронной техники, медицинских изделий.

21. Компетентность.

Основа повышения эффективности работы каждого работника Общества состоит в постоянном освоении ими новых профессиональных знаний,

навыков, а также применении их на практике. Знания являются конкурентным преимуществом Общества. Совокупность знаний работников Общества увеличивает успешность Общества. Постоянное обучение и самообучение работников Общества является их обязанностью и вкладом в достижение цели Общества.

22. Имидж и репутация.

Управленческие решения и действия работников Общества должны быть направлены на поддержание позитивного имиджа Общества, а также на предотвращение ситуаций, в которых их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

23. Уважение.

Каждый работник Общества имеет право на признание его личного достоинства и создание благоприятных условий труда. Взаимное уважение служит основой взаимодействия работников Общества как между собой и своим вышестоящим руководством, так и с клиентами, а также деловыми партнерами Общества.

24. Преданность.

Работники Общества испытывают эмоциональное переживание по отношению к Обществу, коллективу, организуют свою профессиональную деятельность в соответствии с целью Общества и повседневным трудом обеспечивают её достижение.

25. Соблюдение и продвижение государственных интересов.

Общество соблюдает и продвигает государственные интересы в своей профессиональной деятельности.

26. Финансовая устойчивость.

Рациональное и эффективное использование имеющихся финансовых и материальных ресурсов каждым работником Общества на своем рабочем месте является основой для финансовой устойчивости Общества.

27. Самобытность.

Самобытность Общества заключается в его духовно-нравственном наследии. Она отражает его национальный характер, способность следовать своей миссии, целям и корпоративной культуре, воплощая свое предназначение. Самобытность Общества проявляется в его миссии и постоянстве ценностей, исторической укорененности, преемственности, четкому наследованию традиций и подкрепляется высокой самостоятельностью и ответственностью.

ИМИДЖ И УКРЕПЛЕНИЕ ИМИДЖА РАБОТНИКАМИ ОБЩЕСТВА

28. Имидж Общества – это нематериальный актив, играющий важную роль при оценке его покупателями, деловыми партнерами, от которого зависит результативность деятельности всего Общества.

29. Имидж Общества формируется исходя из:
надежности Общества;

успешности ведения бизнеса;
 визуального имиджа;
 социального имиджа;
 образа руководителей и работников Общества, их профессионализма, соблюдения норм корпоративной культуры.

30. Укрепление имиджа возможно, если сами работники Общества признают авторитет своей организации, гордятся профессией и принадлежностью к числу работников.

31. Работники Общества для укрепления имиджа обязаны:
 занимать активную гражданскую позицию, направленную на защиту и продвижение государственных интересов;
 участвовать в формировании сплоченного коллектива единомышленников, работающих во имя интересов и страны в целом;
 исполнять свои должностные обязанности, соблюдая законодательство и локальные правовые акты, в том числе положения Кодекса;
 не допускать действий и поступков, подрывающих авторитет Общества;
 занимать принципиальную позицию при столкновении с действиями лиц, подрывающих репутацию Общества и его работников;
 не давать повода и возможности другим лицам отрицательно влиять на их профессиональное поведение;
 дорожить репутацией Общества.

НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

32. Основные правила должностного поведения установлены Правилами внутреннего трудового распорядка. Ознакомление с ними работников Общества осуществляется при зачислении в штат Общества.

33. В основе работы всех работников Общества лежит правило взаимного уважения, право на защиту частной жизни и человеческого достоинства его самого и коллег. Для выстраивания эффективного и комфортного взаимодействия между работниками Общества рекомендуются следующие нормы корпоративного поведения:

обязательное соблюдение норм речевого этикета, культурного и внятного выражения мыслей, исключение стилистически сниженных речевых оборотов;
 открытость и готовность к общению, вежливость, доброжелательность, уважение, взаимовыручка;

избежание негативной оценки личных качеств коллег по работе, высказывание положительных оценок работы других людей, по возможности, публично, а негативных – приватно;

приветствие на территории Общества посетителей и коллег вне зависимости от степени знакомства;

точность в исполнении обязательств и договоренностей, честность по отношению к коллегам.

34. Действия работников, недопустимые в Обществе:

нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, под воздействием наркотических средств, психотропных веществ и их аналогов;
 курение на территории Общества в неустановленных для этого местах;
 хищение, получение взяток, искажение отчетной информации, нанесение преднамеренного материального ущерба Обществу;

использование средств материально-технического, финансового и информационного обеспечения Общества не в служебных целях;

унижение чести и достоинства, использование в общении нецензурных выражений, действия и высказывания, порочащие деловую репутацию и негативно влияющие на имидж Общества, репутацию его работников, партнеров и иных лиц, в том числе в СМИ, социальных сетях, сайтах и форумах и т.д.;

участие в организации несанкционированных акций, распространении агитационных материалов, проведении собраний, митингов, с нарушением требований законодательства, принуждение работников Общества к участию в забастовках, а также создание препятствий к исполнению трудовых обязанностей работниками Общества;

внос на территорию Общества экстремистских материалов и атрибутики;

проведение различного рода социологических исследований, опросов, преследующих цель изучения общественно-политической ситуации в Республике Беларусь.

35. Разрешение конфликтов

В Обществе допускаются споры только по существу, связанные с конкретными производственными вопросами или рабочими моментами, и только в случае невозможности устранить имеющееся противоречие другим путем. Работники Общества должны стремиться предотвращать и не допускать конфликтных ситуаций. Основная черта конструктивного профессионального спора – он никогда не переходит на личности. Если конфликт не может быть разрешен усилиями двух конфликтующих сторон, он должен быть разрешен с помощью вмешательства третьей стороны – непосредственного руководителя или комиссии по трудовым спорам. После принятия третьей стороной соответствующего решения, конфликт считается исчерпанным, обе стороны обязаны исполнять принятое решение либо обжаловать его в установленном порядке.

36. Рабочее время.

Рабочий день работников Общества определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками работ, сменности и другими локальными правовыми актами. Рекомендуются приходить на работу заблаговременно, чтобы к началу рабочего дня приступить к выполнению своих должностных профессиональных обязанностей.

37. Этика поведения руководителей.

Должностные лица Общества должны своим поведением на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов, в том числе

настоящего Кодекса. При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

- исходить из интересов Общества;
- действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, решениями, принимаемыми органами управления Общества;
- не допускать участия Общества в сомнительных операциях, сделках, способных нанести материальный ущерб Обществу;
- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения;
- уважительно относиться к работникам Общества, их правам и достоинству, принимать обоснованные законные решения, не давать заведомо невыполнимые поручения;
- следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Общества;
- принимать необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

КОММУНИКАЦИИ

38. При проведении совещаний, собраний и т.п. следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого работникам Общества рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- приходить на совещания вовремя;
- заранее знакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, подготовленные вопросы или комментарии;
- перед началом совещания отключать мобильный телефон и сдавать в специально отведённые ячейки;
- не использовать совещания в качестве трибуны для решения личных проблем.

39. Звоня по телефону и отвечая на телефонный звонок, необходимо в первую очередь поздороваться и представиться собеседнику, рекомендуется указывать структурное подразделение и фамилию. Речь должна быть грамотной, четкой, внятной, тон разговора – сдержанным. Относиться к собеседнику необходимо доброжелательно, проявление в разговоре отрицательных эмоций недопустимо. Не следует, по возможности, оставлять без внимания звонки на служебный телефон временно отсутствующего коллеги, следует ответить и указать время возвращения нужного работника. Запрещается использовать служебный телефон для продолжительных звонков личного характера, проводить междугородние и международные звонки в личных целях.

40. Переписка с внешними организациями осуществляется посредством направления им официальных документов – писем. В случае необходимости, к официальному документу могут быть приложены дополнительные документы. Вид доставки документов, программы электронного документооборота,

электронная почта, почта, служба экспресс-доставки, факс и др. устанавливается в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из соображений экономической целесообразности и удобства, а также с учетом требований получателя.

41. Внутренняя переписка проводится через корпоративный почтовый сервис, она используется для решения производственных и социальных вопросов Общества. Запрещается передача по сети информации, содержащей призывы к насилию, свержению существующего конституционного строя, разжиганию межнациональной розни, а также оскорбляющей честь и достоинство других лиц.

42. Функции взаимодействия Общества с внешними СМИ возложены на пресс-секретаря Общества. Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ, выражая официальную позицию Общества, имеют право только уполномоченные руководством представители. Не имея таких полномочий, работник Общества должен избегать заявлений, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов Общества неуполномоченными лицами является грубым нарушением данного Кодекса и исполнительской дисциплины.

43. С целью оперативного информирования работников Общества о трудовой, общественной жизни, событиях, еженедельно выходит газета «ИНТЕГРАЛ», работает официальный сайт www.integral.by, налажен ежедневный эфир внутризаводского радиовещания, ведутся корпоративные социальные сети: Телеграмм канал «INTEGRAL. ИНТЕГРАЛ» - t.me/integraletomy, Инстаграм страницы - instagram.com/molodezh_integrala и instagram.com/dk_integral. Их ведение закреплено за определёнными должностными лицами Общества. Допустимо создание и иных страниц в социальных сетях по согласованию с определёнными должностными лицами Общества. Не допускается размещение на официальных и личных страницах в социальных сетях, телеграм-каналах, чатах, иных Интернет-ресурсах, в том числе посредством приложений и мессенджеров, высказываний, комментариев и призывов деструктивного характера, с обозначением принадлежности к Обществу, а также негативного отношения к Обществу.

СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

44. Каждый работник Общества должен осознавать, что любая высказанная им, как работником Общества, точка зрения или распространенная информация непосредственно соотносится с самим Обществом и влияет на его репутацию.

45. При размещении любого электронного сообщения необходимо исходить из того, что они являются постоянными, их нельзя удалить и все

когда-либо написанное может стать достоянием общественности.

46. В сети Интернет работники Общества не имеют права: высказываться и размещать какую-либо информацию, давать комментарии о деятельности Общества, ссылаясь на официальную позицию Общества, без разрешения руководителя Общества;

публиковать вне рамок выполнения должностных обязанностей локальные правовые акты и другие документы и их копии, в том числе, в электронном виде (приказы, распоряжения, методические рекомендации, положения, инструкции, письма, докладные записки, договоры и др.), переписку, содержащуюся в корпоративной электронной почте, фотографии документов, скриншоты (снимки) изображений монитора компьютера и иную информацию Общества, не относящуюся к общедоступной информации;

разглашать персональные данные, ставшие известными в результате профессиональной деятельности;

обсуждать производственные вопросы коллег и партнеров.

47. Работникам Общества запрещается размещать в сети Интернет, в том числе на своих личных страницах в социальных сетях, фото- и видеоматериалы, текстовые материалы, высказывания и прочую информацию:

созданную во время проведения внутренних корпоративных мероприятий, в случае, если подобные материалы могут негативно повлиять на имидж работника Общества или отдельных лиц;

негативно влияющую на имидж и наносящую ущерб престижу Общества;

содержащую недостоверные данные о работе Общества;

содержащую конфиденциальную и (или) иную информацию, не относящуюся к общедоступной, о работе Общества;

содержащую элементы «ИНТЕГРАЛ» в имени страницы (сообщества) и (или) элементы фирменной символики Общества в аватаре (юзерпике).

Размещение информации, высказываний в сети Интернет от лица работника Общества неуполномоченными лицами является грубым нарушением Кодекса.

КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ, ДРЕСС-КОД

48. Существенной частью стиля Общества является его утвержденный фирменный корпоративный стиль. Носителями корпоративного стиля выступают: фирменный бланк, конверт, визитные карточки, папки, буклеты, календари, презентации, одежда, сувенирная продукция, пакеты, подписи в электронной почте и т.п., а также все формы рекламно-информационных материалов, включая рекламные баннеры, вывески, таблички. Ознакомиться с корпоративным стилем можно посредством официального сайта Общества. Работники Общества используют имеющуюся утвержденную корпоративную

символику и не имеют права самостоятельно вносить корректировки в корпоративный стиль.

49. Работники Общества должны соблюдать дресс-код, приходить на работу, имея внешний вид, соответствующий имиджу и репутации Общества.

50. Работники Общества, которым в соответствии с нормами предусмотрена выдача спецодежды, обязаны её носить в течение рабочего времени. Рабочие основных профессий и работники вспомогательных служб обязаны носить спецодежду в течение рабочего времени, дополняя или уменьшая её комплект в зависимости от времени года и температуры внешней среды. При использовании спецодежды необходимо следить за её чистотой и аккуратным внешним видом.

51. Специалистам и руководителям рядового персонала рекомендуется сдержанный и элегантный стиль повседневной одежды и обуви, пригодный для выполнения трудовых функций. Одежда и обувь должны быть чистыми, внешний вид – опрятным и ухоженным, причёска – аккуратной.

52. Дресс-код для руководителей и специалистов в административных зданиях Общества призван способствовать формированию имиджа Общества как солидной организации, создавать соответствующую атмосферу при деловом общении, и предусматривает следующие требования:

одежда и обувь должны соответствовать деловому стилю, сдержанных расцветок и классических фасонов, быть чистыми и опрятными;

главным критерием в использовании парфюмерных и косметических средств является сдержанность и умеренность.

Для специалистов и руководителей в административных зданиях Общества как несоответствующие деловому стилю считаются:

все виды спортивной, пляжной и домашней одежды и обуви;

одежда из прозрачных тканей или демонстрирующая оголенный живот, плечи, глубокое декольте, длина платья, юбки не должна быть выше колена более, чем на 10 см.

БЕЗОПАСНОСТЬ

53. Соблюдение требований охраны труда, производственной дисциплины, пропускного и внутриобъектового режимов, а также требований по конфиденциальности информации являются составными частями общей системы безопасности.

54. Работники Общества обязаны соблюдать условия сохранения коммерческой тайны, обеспечивать и соблюдать конфиденциальность полученной информации в соответствии с локальными правовыми актами.

55. Работники Общества обязаны следить за сохранностью материальных и нематериальных активов, бережно относиться к ним.

56. Работникам Общества категорически запрещается самостоятельно производить установку на рабочий персональный компьютер каких-либо дополнительных устройств, а также программного обеспечения.

57. Работникам Общества не следует оставлять без присмотра на рабочем месте любые рабочие документы, в том числе проекты документов, содержащие коммерческую тайну или конфиденциальную информацию, персональные данные, документы для служебного пользования. Указанные документы после их использования подлежат уничтожению в соответствии с законодательством.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

58. Ответственность за исполнение норм Кодекса возлагается непосредственно на каждого работника Общества. Соблюдение Кодекса является должностной обязанностью работника Общества. За нарушение норм Кодекса к работнику Общества могут быть применены меры дисциплинарного взыскания и иные меры правового воздействия в установленном порядке.

59. Руководители подразделений Общества обязаны контролировать соблюдение работниками Общества норм Кодекса.

60. Факты нарушений работниками Общества норм Кодекса в Обществе рассматриваются на комиссии по нравственному и этическому поведению, утвержденной приказом генерального директора Общества.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

61. Ознакомление работников Общества с Кодексом осуществляется через официальный сайт www.integral.by и внутренний портал, путем опубликования в газете «Интеграл», через программы заводского радиовещания, корпоративные страницы социальных сетей.

62. При зачислении в штат Общества управление персонала обеспечивает ознакомление под роспись принимаемых лиц с Кодексом.

63. С целью совершенствования Кодекса, его нормы могут пересматриваться и дополняться. Внесение изменений и дополнений в Кодекс осуществляется решением наблюдательного совета Общества.