

Grindex

Стандарт
ЭТИКИ





Grindex

Стандарт этики – это совокупность принципов, жизненно важный для успешной деятельности нашего предприятия.

Юрис Хмельницкис



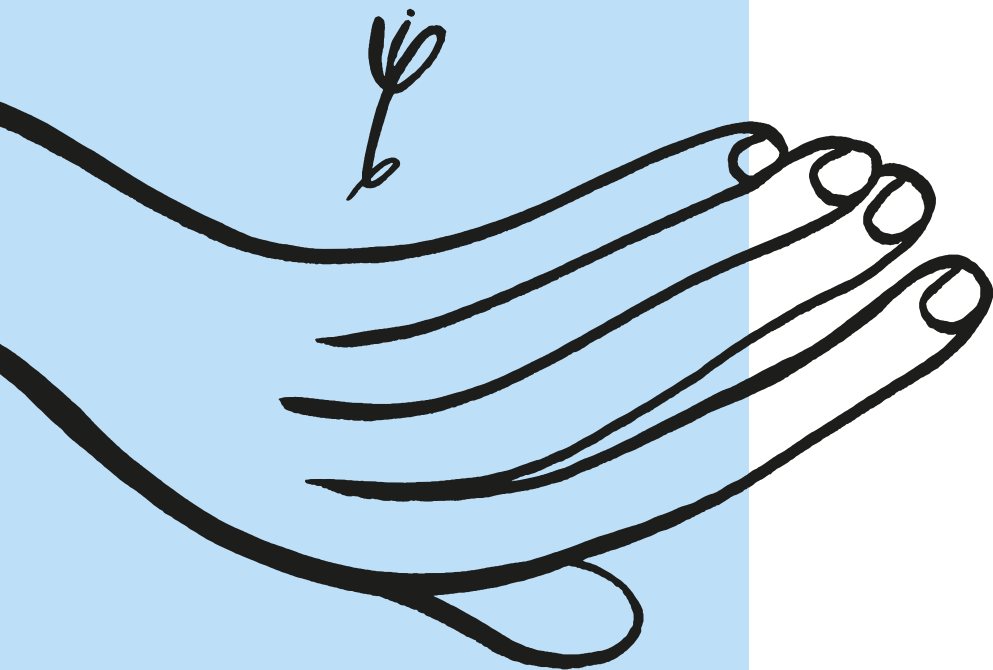
Обращение председателя правления

Предприятие уже более 75 лет заботится о здоровье пациентов, став ведущим предприятием фармацевтического производства в странах Балтии и в других странах мира. Благодаря нашим сотрудникам и профессионалам высокого уровня в каждой сфере деятельности предприятия, мы справились с этим, проделав совместную, ответственную работу. Мы работаем с высоким чувством ответственности и заботимся о здоровье пациентов, реализуя эффективное и качественное производство медикаментов. Мы заботимся и будем заботиться в будущем о том, чтобы работникам обеспечивалась ухоженная, безопасная и современная рабочая среда, где каждый чувствует себя безопасно и хорошо.

Также, как и индивидуальный труд каждого работника важен для достижения общих целей Предприятия, каждое сказанное нами слово и действие как на Предприятии, так и за его пределами влияет и формирует репутацию Предприятия. Стандарт этики – это совокупность принципов, жизненно важный для успешной деятельности нашего предприятия. Обязанность каждого работника – соблюдать изложенные в стандарте основные принципы этики, чтобы Предприятие и в дальнейшем было как предприятием высшего уровня, так и великолепным местом работы.

С уважением,
Д-р хим.наук Юрис Хмельницкис
Председатель Правления АО «Гриндекс»





Содержание

Преамбула	5
1. Общие принципы	8
2. Профессиональная этика работников	12
3. Ответственность Предприятия и руководителей за поощрение профессиональной этики	15
4. Рабочая среда и защита среды	17
5. Конфликт интересов	20
6. Реализация и выполнение стандарта этики	23

Преамбула



Целями стандарта этики являются: формирование нового понимания основных принципов деятельности и этики в АО «Гриндекс» и на связанных с ним предприятиях, в представительствах, филиалах (далее в тексте «Предприятие»), чтобы у работников было четкое понимание деятельности в повседневной работе в соответствии с миссией и видением Предприятия, общими нормами этики, а также нравственностью и требованиями нормативных актов, а также достижение чувства общности на Предприятии, формирование открытого, благоприятного и ответственного коллектива Предприятия.

Задачей стандарта этики является способствовать тому, чтобы работники Предприятия были **надежными и справедливыми, честно и ответственно выполняли свои обязанности, следовали директивам стандарта этики в работе, во взаимной коммуникации и в личном поведении.**

В основе стандарта этики лежат главные ценности предприятия, которые наблюдаются как во внутренней культуре, так и связаны с нашим внешним образом и продуктом:

Человечность – мы честно и ответственно относимся к потребностям, связанным со здоровьем человека, отзывчивы и готовы помочь.

Простота – мы упрощаем сложные вещи и делаем все, чтобы решения, касающиеся здоровья, были доступны каждому человеку.

Рост – перечень нашей продукции адаптирован к сегодняшним требованиям и динамичному образу жизни, чтобы новаторским способом решать вопросы, касающиеся здоровья.

Стандарт этики включает в себя принципы, как следует сотрудничать с коллегами, партнерами по сотрудничеству и бизнесу, а также сотрудничество с клиентами и конечным потребителем нашего продукта.



Grindex

Grindex

Lai veselība
ir tavs dzīvesstils!

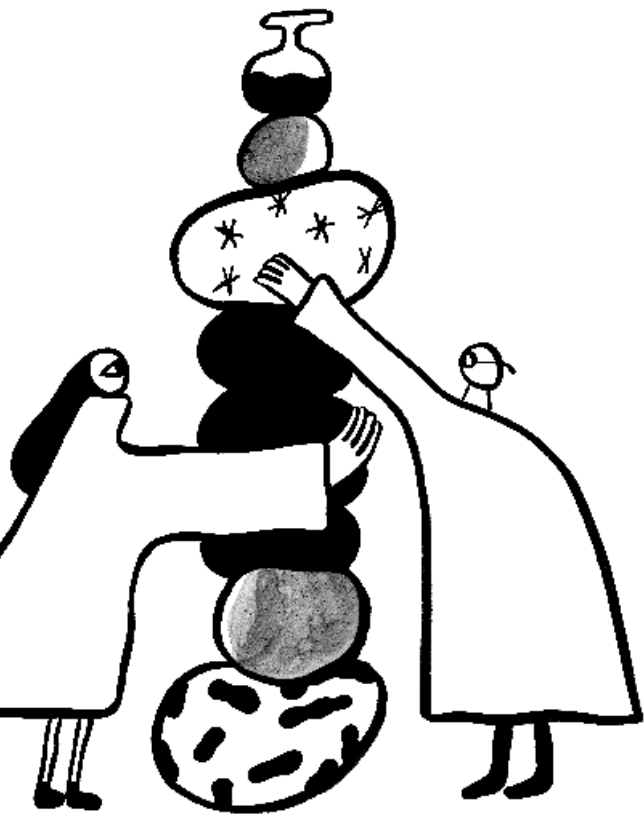


1. Общие принципы

Каждый работник Предприятия является руководителем своей деятельности:

- 1.1. идентифицирует миссию Предприятия, способствует международной узнаваемости Предприятия в мире, является патриотом Предприятия и приумножает его престиж, способствует его положительному образу и укрепляет его репутацию, не допускает действий, порочащих Предприятие;
- 1.2. не использует имя Предприятия или делового партнера Предприятия для получения личной выгоды;
- 1.3. бережет, экономит и защищает собственность, имущество и ресурсы Предприятия (в том числе, но не только, бизнес-планы, информацию о клиентах, интеллектуальную собственность, компьютерные программы и др.);
- 1.4. относится с уважением к имени, логотипу и символике Предприятия и его деловых партнеров;
- 1.5. выступает против несправедливости, нечестности, аморального поведения и зла;
- 1.6. действует профессионально, продуктивно, держит данное слово и добросовестно выполняет свои обязанности, обещания и взятые на себя обязательства;
- 1.7. поддерживает учтивые, уважительные, вежливые отношения, надежные, честные открытые, но в то же время деловые взаимоотношения, готов прийти на помощь, не допускает насмешек, оговора, высокомерия, запугивания, моббинга друг против друга;
- 1.8. одинаково относится к любому другому работнику Предприятия, к работнику более низкого или более высокого уровня, руководителю, не дискриминирует по расовой, этнической, половой принадлежности, по возрасту, сексуальной ориентации, религиозным, политическим или другим убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному или семейному положению, сексуальной ориентации или инвалидности;





- 1.9. высказывает и защищает свое мнение, мысли, свободу слова, однако не использует это в корыстных или злоумышленных целях, и не распространяет слухи;
- 1.10. признает свои ошибки, исправляет их, отвечает за свои действия и вызванные ими последствия;
- 1.11. не допускает ситуации или действий, при которых искажается, запрещается или задерживается свободный доступ к информации, вводя в заблуждение коллег, не допускать лжи и обмана;
- 1.12. не допускает проявлений коррупции и коррупционных действий, нечестную конкуренцию со своей стороны, в свою очередь сообщать руководству Предприятия о коррупционных проявлениях или коррупционных действиях, или нечестной конкуренции со стороны партнера или клиента;
- 1.13. высказывая критику, делает это конструктивно и открыто, указывая на недостатки, избегает грубости и обвинений, задевающих уважение и достоинство, свою интерпретацию и аргументацию обосновывает конкретными фактами;
- 1.14. не допускает выяснения личных отношений, а именно, не использует интриги и лицемерие как способ выяснения взаимных отношений или обеспечения карьеры и мести как ответ на обоснованную критику;
- 1.15. не злоупотребляет незнанием, ошибками других коллег, особенно более молодых коллег, напротив, способствует их успешному вливанию в коллектив;
- 1.16. непрерывно пополняет знания и развивает навыки в сфере своей профессиональной деятельности, в этике и общении с другими людьми;
- 1.17. действует и организует свою работу таким образом, чтобы способствовать соблюдению принципов, определенных настоящим стандартом этики, и общепринятого поведения, и норм морали.



2. Профессиональная этика работников



- 2.1. **Лояльность** – Работник лоялен по отношению к предприятию, соблюдает цели его деятельности и основные ценности, в том числе, представляя предприятие в нерабочее время, публично не критикует предприятие. Работник не должен распространять негативную, ложную или непроверенную информацию о Предприятии, его продуктах, работниках, клиентах и деловых партнерах, третьим лицам и/или на интернет-порталах, в социальных сетях. Работник действует таким образом, чтобы сохранять и приумножать доверие клиентов, деловых партнеров и других лиц к предприятию.
- 2.2. **Профессионализм и ответственность** – Работник выполняет свои обязанности профессионально, с максимальной отдачей и чувством ответственности, точно и честно, соблюдая сроки выполнения работ. Каждый в своей работе ориентирован на клиента. Каждый в своей работе несет ответственность перед коллегами и руководством. Работник информирует коллег и делится опытом по профессионально актуальным вопросам, которые могут быть полезны также другим работникам. Работник не мешает другим коллегам во время выполнения трудовых обязанностей обсуждением таких вопросов, которые не относятся к трудовым обязанностям, целям департамента и выполняемым функциям.
- 2.3. **Честность** – Работник использует оказанное ему доверие только в интересах Предприятия и не использует свою должность, чтобы нечестно извлечь выгоду для себя или какого-либо другого лица. Работник воздерживается от действий, которые могли бы вредить его профессиональной честности, объективности, нейтральности, а также воздерживается от вовлечения в какие-либо действия, которые могли бы противоречить интересам предприятия или которые могли бы задерживать выполнение обязанностей работника. Работник не подчеркивает свои успехи за счет других и не взыскивает свою вину на своих коллег.



- 2.4. **Коллегиальность** – Работники оказывают друг другу поддержку. В рабочее время допустимы только рабочие отношения. Между Работниками допустима только передача и культивирование положительного примера. Работник не допускает и не поддерживает не коллегиальные отношения, старается предотвращать такие ситуации, если видит признаки таких отношений среди коллег - интриги, влияние настроения, сплетни, клевета, лицемерие, высокомерие. Работник не допускает унижения, игнорирования или другого ущерба авторитету коллег и Предприятия. Работник заботится об успешном вливании новых коллег в работу Предприятия, не отказывается дать совет и оказать практическую помощь.
- 2.5. **Конфиденциальность** – Работник во всех своих действиях соблюдает конфиденциальность и заботится о защите информации на всех уровнях деятельности предприятия. Обязанностью Работника является соблюдать защиту информации, не использовать конфиденциальную информацию в непредусмотренных для нее целях, во благо себе или любого другого лица, не копировать ее, не разглашать ее другим лицам и не использовать ее в других целях помимо обеспечения выполнения обязанностей, определенных трудовым договором.

3. Ответственность Предприятия и руководителей за поощрение профессиональной ЭТИКИ

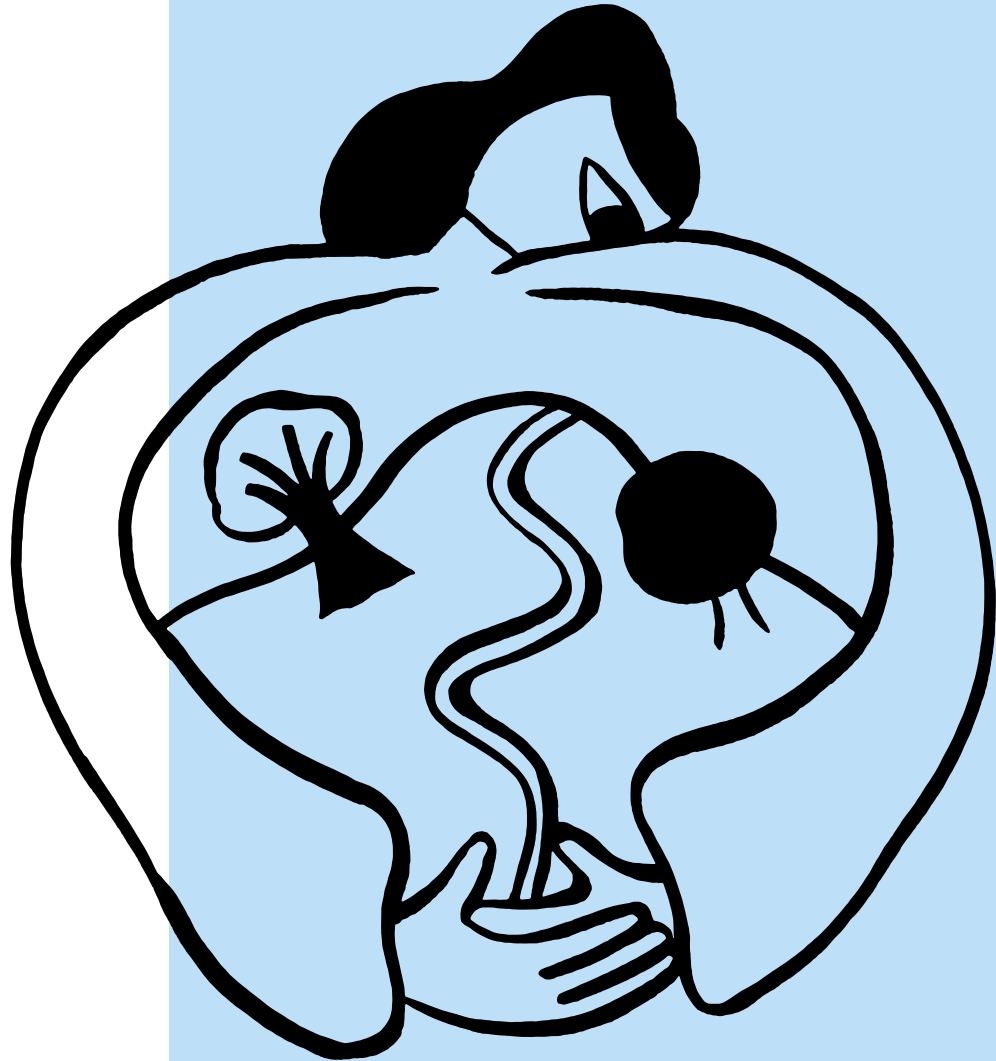


- 3.1. Руководители Предприятия действуют и организуют работу таким образом, чтобы реализовать соблюдение определенных настоящим стандартом этики принципов и общепринятого поведения и норм морали.
- 3.2. Руководитель структурного подразделения или правление любую полученную жалобу, в том числе, но не только на коллегу, ход каких-либо процессов, делового партнера, независимо от него или высказанного им устно или письменно, выслушивает и по мере возможностей проверяет, является ли она объективной, приглашая вторую сторону – коллегу, делового партнера (если это возможно), изложить мнение о конкретной ситуации.

4. Рабочая среда и защита среды

Учитывая то, что Предприятие создало систему охраны труда, соответствующую виду коммерческой деятельности и что Предприятие поддерживает безопасную, защищенную и безвредную для здоровья рабочую среду, каждый работник:

- 4.1. должен соблюдать принципы безопасности, охраны здоровья и среды в своей повседневной работе;
- 4.2. должен способствовать рабочей среде таким образом, чтобы уменьшить неблагоприятное влияние рисков рабочей среды и предотвращать их причины;
- 4.3. следует, по возможности скорее, использовать и совершенствовать дружественные окружающей среде технологии, обеспечивая соответствие требованиям и стандартам охраны среды;
- 4.4. должен по возможности существенно снижать потребление различных природных ресурсов, рационально используя доступные ресурсы и оптимизируя различные процессы коммерческой деятельности;
- 4.5. имеет обязанность привлекаться и вносить вклад в такие процессы сохранения среды и экономии ресурсов.





5. Конфликт интересов



5.1. Конфликт интересов – это ситуация, когда в рамках выполнения трудовых обязанностей работник должен принимать решения, инициировать или каким-либо другим образом принимать участие в принятии решения или осуществлять другие, связанные с его должностью действия, которые влияют или могут влиять на самого работника, его родственника, лицо, с которым оно ведет совместное хозяйство, или личные или имущественные интересы деловых партнеров.

5.2. Конфликт интересов может проявляться тремя способами: реальный, потенциальный и кажущийся конфликт интересов.

5.2.1. **Реальный конфликт интересов** – работник фактически находится в ситуации конфликта интересов, то есть частные интересы влияют на решения и действия работника при осуществлении трудовых обязанностей, или выполнение трудовых обязанностей влияет на частные интересы.

Работнику запрещено выполнять трудовые обязанности в ситуации реального конфликта интересов.

В случае реального конфликта интересов следует информировать прямого руководителя работника, который оценит ситуацию и примет решение, как устранить конфликт интересов и обеспечить своевременное и качественное выполнение работы, выполняемой работником.

К Работнику нельзя применить санкции, если он информирует о реальном конфликте интересов, однако за выполнение трудовых обязанностей в ситуации реального конфликта интересов они возможны.

5.2.2. **Потенциальный конфликт интересов** – это ситуация, когда реальный конфликт интересов в конкретный момент еще не наступил, но достоверно то, что в будущем он мог бы наступить.



В случае Потенциального конфликта интересов следует проинформировать непосредственного руководителя работника, который оценит ситуацию и в случае необходимости примет решение воздержаться работнику от осуществления конкретных действий или выполнения обязанностей, поручив их другому работнику или обеспечивая ротацию работников.

- 5.2.3. **Кажущийся конфликт интересов** – это ситуация, когда наблюдателю со стороны кажется, или могло бы показаться, что работник состоит в конфликте интересов. Возникает, или могло бы возникнуть впечатление, что работник не сможет объективно принять решение или честно выполнять свои трудовые обязанности.
- 5.2.4. Кажущийся конфликт интересов может негативно сказаться на доверии работнику и предприятию. В случае кажущегося конфликта интересов следует проинформировать прямого руководителя работника, который оценит ситуацию и примет решение, как дальше действовать, позволяя работнику продолжать конкретное задание, поручив его другому работнику или действуя по-другому.
- 5.3. Работник, выполняя должностные обязанности, не должен принимать решения или принимать участие в принятии решения, или осуществлять другие, связанные с должностью действия, если он:
 - 5.3.1. состоит в родственных отношениях до третьей степени или в отношениях свойства до второй степени, или в деловых отношениях с каким-либо из вовлеченных лиц.
 - 5.3.2. лично прямо или косвенно заинтересован в исходе или имеются другие обстоятельства, которые вызывают обоснованные сомнения в его объективности.

6. Реализация и выполнение стандарта ЭТИКИ

- 6.1. Чтобы соблюсти определенные принципы и ценности, предприятие обеспечивает:
- 6.1.1. **Повышение творческого потенциала, профессионализма и способствование рациональной деятельности.** Предприятие поддерживает такую организацию труда, чтобы по возможности успешнее использовать творческий потенциал каждого работника и повышать его для более эффективного выполнения трудовых обязанностей.
 - 6.1.2. **Этичное взаимное общение.** Предприятие поддерживает и способствует уважению, доверию и деловым отношениям во взаимной коммуникации работников независимо от должности, а также обеспечивает этичную среду предпринимательской деятельности.
 - 6.1.3. **Запрет на конфликт интересов.** Предприятие в своей деятельности не допускает ситуации конфликта интересов.
 - 6.1.4. **Запрет на коррупционные действия и мошенничество.** Предприятие формирует этичную предпринимательскую среду и не допускает мошеннические или коррупционные действия.
 - 6.1.5. **Ответственность за охрану труда и охрану здоровья.** Предприятие обеспечивает работникам и подрядчикам безопасную рабочую среду.
 - 6.1.6. **Разумную защиту информации и коммуникацию.** Предприятие охраняет имеющуюся в его распоряжении информацию, не разглашая конфиденциальную информацию, а также любую другую информацию, которая не предусмотрена для публичного доступа. Предприятие способствует конструктивному диалогу, в коммуникации соблюдает принцип открытости, насколько он не противоречит определенными на Предприятии ограничениями защиты информации.
 - 6.1.7. **Защиту приватности.** Предприятие не разглашает данные работников и другую информацию личного характера, а также уважает конфиденциальность работников и не ограничивает частную активность работников в нерабочее время, поскольку она не ассоциируется с Предприятием.



- 6.2. Этот стандарт этики является обязательным для каждого работника, и он считается составной частью правил трудового распорядка. Тем самым, нарушение стандарта этики считается нарушением правил трудового распорядка.
- 6.3. Соблюдение норм стандарта является одним из критериев оценки работника и учитывается при рассмотрении преимуществ работников на внутренних конкурсах по отбору персонала и в сохранении трудовых отношений.
- 6.4. Если работник или руководитель во взаимной коммуникации с другими коллегами видят нарушение условий этого стандарта этики, он может непосредственно сослаться на этот стандарт этики, и вежливо, уважительно и коллегиально указать, объяснить коллеге нарушение стандарта этики, совершенное коллегой по мнению сотрудника или руководителя.
- 6.5. Если коллега продолжает не соблюдать условия этого стандарта этики, работник о действиях коллеги сообщает своему непосредственному руководителю или использует другие имеющиеся на предприятии ресурсы передачи информации. Непосредственный руководитель, если только текущая ситуация, касающаяся несоблюдения пункта стандарта этики, не разрешится в рамках структурного подразделения, должен связаться с руководителем структурного подразделения и оба совместно должны объективно выяснить ситуацию нарушения правил стандарта этики и указать решение для нее.
- 6.6. Если по каким-либо обстоятельствам эта ситуация не решается, или она разрешена без какого-либо результата или ее невозможно разрешить (например, на взгляд работника нарушение этого стандарта этики совершил руководитель структурного подразделения), работник имеет право обратиться с жалобой на нарушение стандарта этики в Департамент персонала.



