

Если не знаешь, как поступить, поступай как знаешь.

В неоднозначных ситуациях на помощь придет Кодекс этики

В ближайшее время в нашей Компании появится новый документ – Кодекс этики АО «ГЕДЕОН РИХТЕР-РУС». В данный момент он находится на стадии согласования руководителями структурных подразделений, деятельность которых тем или иным образом отражена в Кодексе. Исходя из понимания особой роли данного документа для Компании, я решил рассказать вам, что будет представлять собой Кодекс и каковы были причины его создания.

Для начала нужно понимать характер данного документа. Кодекс этики – это свод правил и норм делового поведения, управляющих взаимодействием членов определенного сообщества. С его помощью задаются определенные модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности сотрудников компании. Как правило, Кодекс этики регламентирует поведение персонала в отдельных областях или в трудных коммуникативных ситуациях, содержащих этическую дилемму и способных привести к нанесению вреда имиджу и интересам компании. Например, при обсуждении компании или её деятельности с третьими лицами, при публикации фото или комментариев, имеющих отношение к компании, в социальных сетях или на других электронных ресурсах, в случае принятия подарков от конкурентов или клиентов, в ситуации пользования активами и ресурсами компании и так далее.

Если правила поведения в подобных ситуациях не прописаны, люди обычно руководствуются собственными нравственными представлениями. У каждого сотрудника – свое понимание справедливости, долга, ответственности и, в целом, плохого и хорошего. А компания стремится к тому, чтобы сотрудники отстаивали и защищали в первую очередь именно ее интересы. В этом может помочь Кодекс этики, своего рода «путеводитель» в правильном поведении, где четко прописывается, что можно, а что нельзя. К сожалению, сотрудник может нанести вред имиджу и репутации компании неосознанно, даже не понимая, что делает это. Наличие ясных норм и правил делает возможным их последовательное соблюдение, что в итоге существенно снижает риск нарушений.

Наверное, каждая компания доходит до такого момента, когда внедрение Кодекса этики становится необходимостью. Каждая организация выбирает свой метод его создания. Кто-то обращается за помощью в консалтинговое агентство, специалисты которого собирают мнения и предложения коллектива, анализируют их и через несколько недель выносят на суд заказчика свои предложения. Такие проекты стоят компании достаточно дорого. В нашем же случае было от чего отталкиваться: относительно недавно головная компания обновила свой Кодекс этики, и мы решили взять его за основу собственного свода внутрикорпоративных правил.

Кодекс этики акционерного общества «Геден Рихтер» основывается на ценностях, истории и видении компании, которые ориентированы на каждого без исключения сотрудника холдинга. Посыл высшего менеджмента штаб-квартиры выражен в обращении председателя совета директоров Эрика Богша: «Вся деятельность компании, каждодневная работа каждого сотрудника холдинга должна осуществляться в рамках этических стандартов, правил и практик фармацевтической отрасли. Правила и нормы Кодекса этики должны распространяться в отношении всех заинтересованных сторон, включая пациентов, медицинских работников, поставщиков, регуляторных органов, представителей

власти, конкурентов и, конечно же, собственных сотрудников компании. "Гедеон Рихтер" стремится вести свой бизнес таким образом, чтобы обеспечить честную конкуренцию, и мы будем следовать этическим нормам поведения во всех деловых отношениях.

Постоянный успех и рост в высококонкурентной отрасли – это и ежедневные цели деятельности компании на долгосрочную перспективу. Для достижения этих целей бизнес-стратегия компании должна включать в себя профессиональную добросовестность, этику и соответствие требованиям отрасли, что является основными факторами нашего сбалансированного развития, которое не должно ставиться под сомнение. Ни один кодекс или политика не могут охватить всё разнообразие этических проблем, правовых и нормативных требований, возникающих или применяемых в каждодневной деятельности компании. Поэтому все сотрудники всегда должны проявлять должную степень ответственности. Ваши суждения и поведение играют важную роль, и нарушение Кодекса этики является недопустимым. Соблюдение нашего Кодекса является необходимым условием для ведения бизнеса "Гедеон Рихтер"».

Являясь частью холдинга, АО «ГЕДЕОН РИХТЕР-РУС» полностью поддерживает и разделяет подобный подход. Я призываю каждого из вас руководствоваться теми же правилами в своей трудовой деятельности в Компании.

Используя текст Кодекса головной компании, мы по-своему определили ряд моментов – в соответствии с нашими внутренними правилами и действующим российским законодательством. Далее я хотел бы привести примеры содержания Кодекса, затрагивающие деятельность большинства наших сотрудников.

В первую очередь отмечу, что неприемлемым считается разглашение конфиденциальной информации, касающейся продаж, технологий производства и производственных мощностей, ценовой политики, предстоящих сделок или планов, информации о коллегах и партнерах, информации о персональных данных. Обращаю ваше внимание на то, что подобная утечка информации может произойти неумышленно, например, в бытовом разговоре с родственником или соседом. Общие правила взаимодействия в Компании также имеют сверхважный характер. Все взаимодействия в Компании должны строиться на основе уважения личности и нацеленности на результат. Запрещены любые предубеждения, акты дискриминации и оскорбления в адрес своих коллег и руководства Компании. Социальные сети очень плотно вошли в нашу жизнь. Кто-то использует их просто для наблюдения за окружающим социумом, а кто-то активно участвует в формировании контента, размещая посты и комментарии в обсуждениях и дискуссиях. Такие сотрудники нашей Компании всегда должны помнить, что любая размещенная информация становится неконтролируемой и может быть использована для нанесения умышленного вреда имиджу и репутации Предприятия. Поведение сотрудника, включая публикацию текстов, фото и видеоматериалов о Компании, не должно иметь порочащий её характер. Необходимо всегда помнить, что любой человек может оказаться нашим потенциальным потребителем и может расценить ваши слова и действия как позицию Компании.

Также хотелось бы обратить ваше внимание на раздел, описывающий правила пользования активами Компании, в частности компьютерными программами и данными, которые должны использоваться исключительно для выполнения работником непосредственных должностных обязанностей. Руководствуясь Кодексом этики, Компания вправе контролировать соблюдение работниками правил использования электронных устройств – с помощью электронных и/или других средств, а работники должны обеспечивать сохранность имущества, предоставляемого им для работы, и использовать его бережно и экономно.

В кодексе вводится понятие конфликта интересов: в любых обстоятельствах личная заинтересованность сотрудника не должна влиять на процесс принятия рабочих решений,

если это может нанести ущерб интересам Компании. При принятии любых решений, имеющих отношение к деятельности Компании, необходимо руководствоваться исключительно её интересами. Сотрудник Компании не должен заниматься какой-либо коммерческой, промышленной или иной деятельностью, которая создает конфликт интересов с АО «ГЕДЕОН РИХТЕР-РУС».

Соблюдение правил и норм Кодекса должно стать неотъемлемой частью трудовой деятельности каждого сотрудника. И здесь личный пример руководителя играет очень важную роль. Если сам начальник нарушает кодекс, требовать его исполнения от рядовых сотрудников бессмысленно. Поэтому в нашем Кодексе этики особое внимание уделяется повышенной ответственности руководителей, которые не только должны неукоснительно выполнять все правила и нормы, подавая тем самым положительный пример для своих подчиненных, но и отслеживать выполнение этих правил сотрудниками, а также, в случае необходимости, консультировать их по возникающим вопросам на эту тему.

Следует подчеркнуть, что Кодекс этики нельзя понимать как совокупность благих пожеланий сотрудникам, которые можно и не исполнять. За нарушение некоторых правил могут последовать как юридические меры воздействия (например за взяточничество или оскорбления), так и дисциплинарные взыскания. В то же время Кодекс этики не может содержать предписания на все ситуации с участием сотрудников. Поэтому в нашем Кодексе будет указано, что в сложных или спорных вопросах, неурегулированных законодательством или самим Кодексом этики, сотрудник может обратиться за советом к своему непосредственному руководителю или к начальнику отдела по персоналу Елене Лактюхиной.

Конечно, в этой статье я обозначил только отдельные моменты содержания будущего документа. В ближайшее время вы сможете ознакомиться с ним подробнее. После утверждения текст документа будет доступен на портале в разделе «Локальные нормативные акты», системе электронного документооборота «Директум», а также на бумажном носителе в каждом здании.

В заключение я хотел бы еще раз подчеркнуть, что Кодекс этики является важнейшим нормативным актом, регламентирующим нашу профессиональную деятельность наравне с другими внутренними документами Компании и действующим законодательством, и его соблюдение обязательно для каждого сотрудника АО «ГЕДЕОН РИХТЕР-РУС».

Немного из истории Кодекса этики

Возникновение первых профессионально-этических кодексов относится к периоду ремесленного разделения труда в условиях становления средневековых цехов в XI-XII вв. Именно тогда впервые констатируют наличие в цеховых уставах ряда нравственных требований по отношению к профессии, характеру труда, соучастникам по труду. А такие профессионально-этические кодексы, как «Клятва Гиппократ», нравственные установления жрецов, исполнявших судебные функции, возникли гораздо раньше. Более 300 лет назад был разработан дошедший практически в неизменном виде до наших дней Кодекс самурая. Данный Кодекс представляет собой свод этических правил профессионального воина, которые, выражаясь современным языком, регламентировали его поведение как в бою, так и в мирной жизни. Первые ростки на поле деловой этики в современной России стали пробиваться в 1990-х годах. Был принят ряд профессиональных этических кодексов, среди которых следует упомянуть Кодекс чести банкира (1992) и Кодекс чести членов Российской гильдии риэлторов (1994). После печально известного финансового дефолта многие общественные организации российских

предпринимателей начали разрабатывать и принимать моральные кодексы. В октябре 2002 г. такой кодекс был принят Российским союзом предпринимателей и промышленников (РСПП), одной из наиболее влиятельных структур бизнеса. Корпоративные кодексы уже имеются и в крупных российских корпорациях, и на предприятиях более скромного масштаба.