

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Директора ОДО
«ВТК КАМАЗавто»
Ган С.П.
№ 15 от «23» марта 2026

**КОДЕКС
корпоративной этики
ОДО «ВТК КАМАЗавто»**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Кодекс корпоративной этики ОДО «ВТК КАМАЗавто» (далее – Кодекс) представляет собой свод принципов корпоративного поведения, устанавливающих основные положения и подходы к регулированию корпоративных отношений в ОДО «ВТК КАМАЗавто» (далее – Организация), определяет правила взаимоотношений внутри Организации, а также взаимоотношений Организации с клиентами и иными заинтересованными лицами и служит укреплению деловой репутации Организации.

2. Корпоративные ценности и правила, принципы профессиональной этики Кодекса обязательны к выполнению органами управления Организации и всеми работниками Организации независимо от уровня занимаемой ими должности, служат для руководства при исполнении своих обязанностей.

3. Выполнение Организацией положений Кодекса служит дополнительной гарантией, свидетельством и залогом высокого профессионализма и надежности Организации.

4. Положения Кодекса основаны на:

4.1. требованиях действующего законодательства Республики Беларусь;

4.2. положениях Устава Организации;

4.3. принципах корпоративного управления Организацией, экономического сотрудничества и развития;

4.4. общепринятых нормах корпоративной этики с учетом требований отечественных и зарубежных норм и регламентов, определяющих лучшую практику корпоративного управления и поведения.

5. Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие в Организации осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

6. Устойчивое развитие Организации в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны клиентов, контрагентов, сотрудников и Организации в целом. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения бизнеса и проявления заботы к окружающим. В связи с этим в своей деловой практике Организация считает необходимым и стремится более полно учитывать общественно значимые аспекты деятельности и ответственность Организации в отношении всех заинтересованных лиц.

7. Следование этическим нормам и принципам помогает Организации избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост, способствует укреплению ее позиций на белорусском рынках, осуществлению успешной предпринимательской деятельности, увеличению капитализации и прибыли, а также формированию позитивных ожиданий в отношении поведения участников корпоративных отношений.

8. Целями Кодекса являются:

8.1. создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности Организации следовать высоким стандартам делового корпоративного поведения;

8.2. закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются руководители и сотрудники Организации в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

8.3. установление стандартов корпоративного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с сотрудниками, деловыми партнерами, государственными органами и организациями;

8.4. развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

8.5. определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов;

8.6. содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными сторонами путем применения практики делового поведения;

8.7. осознание сотрудниками персональной ответственности перед деловыми партнерами и контрагентами за выполнение своих должностных обязанностей;

8.8. сохранение и повышение доверия к Организации со стороны деловых партнеров.

9. Основными задачами Кодекса являются:

9.1. предотвращение конфликтов интересов, а также их эффективное урегулирование в случае возникновения;

9.2. выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;

9.3. содействие достижению стратегических целей Организации;

9.4. ориентация сотрудников на единые корпоративные ценности и повышение корпоративной культуры Организации;

9.5. понимание и применение внутрикорпоративных этических норм сотрудниками в ежедневной деятельности;

9.6. быстрая адаптация новых сотрудников к рабочему процессу и условиям труда в Организации.

10. Область применения Кодекса:

10.1. Кодекс должен применяться всеми сотрудниками Организации;

10.2. положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех сотрудников Организации, а также членов органов управления и контроля Организации, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Организации;

10.3. в случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у сотрудника, а также членов органов управления и контроля Организации появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его/их действий, действий его/их коллег или правильного понимания положений Кодекса, ему/им следует обратиться к непосредственному руководителю;

10.4. Организация ожидает от всех своих сотрудников, а также от деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами Кодекса. Организация должна стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в Кодексе.

ГЛАВА 2

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ. ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

11. В своей деятельности Организация придерживается следующих основополагающих корпоративных ценностей и принципов:

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ. Организация организует свою деятельность с точки зрения удовлетворения потребностей клиентов. Высокое качество услуг, обеспечивающее лояльность клиентской базы, – основа взаимодействия Организации с клиентами. Организация стремится быть примером надежности и эффективности для всех, кто сотрудничает с Организацией.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ. Организация стремится к достижению максимальных результатов за минимально возможное время, применяя точный расчет и оптимальный баланс затрат и полученных результатов, добиваясь наиболее целесообразного использования человеческих, финансовых и других ресурсов. Организация добросовестно осуществляет обслуживание клиентов, постоянно совершенствуя свою работу, стремясь к новаторству в своей деятельности. Организация постоянно ищет лучшие средства и возможности для более эффективной работы.

ПРИОРИТЕТ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ. Сотрудники Организации являются основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития Организации. При ведении бизнеса Организация в первую очередь руководствуется приоритетом жизни и здоровья сотрудников по отношению к производственной деятельности.

НРАВСТВЕННОСТЬ. Для Организации важно и то, как и во имя чего она работает. Следуя своему предназначению, Организация осуществляет свою деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Организации неприемлемы пренебрежительность и результат любой ценой.

ПАРТНЕРСТВО. Организация формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с деловыми партнерами и общественными организациями. Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых обязательств. Организация поддерживает в трудовых коллективах дух партнерства и коллективизма, мотивирует персонал на достижение высоких результатов труда.

ЗАКОННОСТЬ. Вся деятельность Организации основана на соблюдении требований как белорусского законодательства, так и законодательства стран присутствия Организации. Организация строго следует букве закона и считает недопустимыми для себя какие-либо компромиссы в правовом аспекте. Организация ведет постоянный мониторинг законодательства во всех областях своей деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и в случае необходимости корректировать порядок осуществления хозяйственных операций.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ. Способность работников Организации систематически, эффективно и надежно выполнять свои функциональные обязанности, постоянно повышать свой профессиональный уровень. Организация постоянно принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников Организации, в том числе путем проведения профессионального обучения.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ. Сохранение работниками Организации информации о клиентах, их хозяйственной деятельности, полученной в процессе предоставления профессиональных услуг, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Любая информация, кроме общедоступной, которая известна работнику по роду работы, является конфиденциальной и не подлежит разглашению, в том числе другим работникам, которым она не нужна для исполнения ими своих служебных обязанностей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. Умение и желание работников Организации принимать на себя необходимые обязательства за свои действия.

ЛОЯЛЬНОСТЬ. Положительное отношение работников Организации к своей профессии и Организации, добровольное соблюдение установленных правил поведения в Организации.

ЧЕСТНОСТЬ. Правдивость, беспристрастность и надежность в личных и деловых отношениях работников Организации, ведение бухгалтерского учета и составление отчетности и иных юридических документов в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь.

ГЛАВА 3

ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

12. Репутация честной, открытой Организации, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Организации – одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Организации со стороны деловых партнеров и государственных структур.

13. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Организации и определяют, что Организация ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Организации несет ответственность за выполнение этих требований.

14. Организация ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Организация стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

15. Организация ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

16. Организация считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Организация подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Республики Беларусь.

17. Организация не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

18. Взаимная ответственность означает, что как Организация, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

19. Организация видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

19.1. обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

19.2. обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Организации;

19.3. предоставлять социальное обеспечение и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Организацией;

19.4. строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

19.5. развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

20. В свою очередь Организация ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

20.1. добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;

20.2. соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

20.3. уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;

20.4. принятие конструктивной критики;

20.5. нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

21. Свою профессиональную деятельность сотрудники Организации осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Организации на основе:

21.1. профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Организации должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону;

21.2. ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность;

21.3. честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Организации должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается;

21.4. добросовестности. Организация прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Организации могут оказаться в конфликте с интересами Организации. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Организации предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Организации;

21.5. имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Организации. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Организации и ее дочерних и зависимых обществ;

21.6. уважения. Организация уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам;

21.7. конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну, неправомерное использование которой может нанести Организации ущерб;

21.8. прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными, полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения

принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Республики Беларусь.

22. Организация предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Организации должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

23. Руководство Организации относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе действующего трудового законодательства Республики Беларусь и уважения к правам человека.

24. Руководство Организации стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

25. Принципы и нормы поведения руководства Организации:

25.1. соблюдение законодательства, внутренних локальных документов Организации и трудовых договоров;

25.2. обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

25.3. недопущение по отношению к сотрудникам Организации каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

25.4. доведение до сотрудников Организации полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

25.5. создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Организации и удовлетворению их от работы;

25.6. делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

25.7. проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

25.8. признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;

25.9. уважение права сотрудников Организации на участие в профсоюзной деятельности;

25.10. развитие эффективной системы консультаций сотрудников Организации относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

25.11. забота о благосостоянии сотрудников Организации и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Организацией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

ГЛАВА 4

ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

26. Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (инвесторами, деловыми партнерами, государством, поставщиками, клиентами и т.д.) интересы Организации представляют ее сотрудники. Поэтому положения данной главы Кодекса распространяются в равной мере и на Организацию, и на ее сотрудников.

27. В связи с высоким влиянием на деятельность Организации доверия контрагентов и деловых партнеров, а также других заинтересованных лиц Организация уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных

взаимоотношений с заинтересованными лицами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

28. Организация дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Организации строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

29. Организация придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, государственных органов, политических партий и объединений.

30. Организация взаимодействует с деловыми партнерами (клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

31. Для Организации важна деловая и общественная репутация ее партнеров, Организация ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Поэтому Организация работает с деловыми партнерами, занимающимися только законной деятельностью.

32. В процессе взаимодействия с органами государственной власти и общественными организациями Организация придерживается приоритета обеспечения баланса интересов бизнеса, сотрудников, населения территорий присутствия и общества в целом.

33. Построение открытых, доверительных, устойчивых взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления – неперемнное условие ведения бизнеса Организации.

34. Организация неукоснительно соблюдает законодательство; являясь работодателем и налогоплательщиком, обеспечивает своевременную и полную выплату налогов и иных обязательных платежей.

35. Любые контакты с представителями средств массовой информации – интервью, публикации – сотрудники Организации осуществляют только по согласованию с руководством Организации в пределах своей компетенции.

ГЛАВА 5 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

36. Организация рекомендует работникам сообщать о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов своему непосредственному руководителю.

37. Организация рекомендует, чтобы работники полностью раскрывали информацию, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

ГЛАВА 6 СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

38. Собственность и ресурсы Организации – это фундамент ее деятельности, основа для роста ее бизнеса и долгосрочного развития. Поэтому бережное отношение к имуществу Организации, а также его рациональное использование являются залогом эффективности Организации. Все ресурсы Организации – оборудование, коммерческая и техническая информация, результаты интеллектуальной деятельности, денежные средства – могут использоваться только в рабочих целях.

39. Все сотрудники несут ответственность за вверенное им имущество Организации. Защита имущества от хищения, повреждения или нецелевого использования – прямая обязанность каждого сотрудника Организации.

ГЛАВА 7 СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

40. Организация убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Организации, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

41. Поэтому все сотрудники Организации вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

42. За действие или бездействие, нарушающее положения Кодекса либо подрывающее репутацию Организации и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Республики Беларусь, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

43. Организация возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

44. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

45. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и (или) в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов в случае ее создания в Организации.

46. В свою очередь Организация гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов Кодекса.

47. Организация ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Организации (например, поставщик продукции или услуг для Организации, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Организации.

48. Каждый сотрудник Организации в случае нарушения положений Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

ГЛАВА 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

49. Кодекс утверждается приказом руководителя Организации и вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя Организации. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся на основании приказа руководителя Организации на основании предложений руководителей структурных подразделений.

50. Кодекс представляет собой общедоступный документ. Организация обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: <https://kamazauto.by/>.

51. Не предусмотренные в Кодексе вопросы, касающиеся корпоративной этики, согласуются руководителем Организации.

52. Кодекс действует до принятия нового кодекса или отмены настоящего Кодекса.