

Приложение № 1
к Приказу № 36 от «27» 03 2017 г.

Кодекс корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ»

1. Введение

1.1. Кодекс корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ» (далее - Кодекс) является сводом этических и нравственных норм и правил поведения, принимаемых и соблюдаемых работниками АО «ШЕРОТЕЛЬ» независимо от уровня занимаемой ими должности. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, опыт практики корпоративного управления.

1.2. Основная цель Кодекса - определение и закрепление стандартов поведения работников Общества, стандартов деятельности АО «ШЕРОТЕЛЬ», направленных на повышение прибыльности, успешности и эффективности АО «ШЕРОТЕЛЬ» (далее также Компания, Общество), повышение уровня внутрикорпоративной деятельности и на формирование антикоррупционного сознания работников Общества.

2. Приоритеты и принципы АО «ШЕРОТЕЛЬ».

2.1. Основным видом деятельности Общества является предоставление гостиничных услуг, которая осуществляется на основании СОД (стандартов операционной деятельности), принятых в Обществе, а также стандартов и традиций компании Ассог, под брендом которой осуществляется деятельность гостиницы «Новотель Аэропорт Шереметьево».

2.2. Основная цель - предоставление гостиничных услуг потребителям на уровне высокого международного класса, посредством внедрения передовых стандартов обслуживания, формирования сплоченной команды профессионалов, ответственно выполняющих свои должностные обязанности в соответствии с принятыми в Компании стандартами.

АО «ШЕРОТЕЛЬ» помогает потребителям услуг (гостям) осуществлять свои жизненные планы и мечты - эффективно работать, приятно отдыхать, встречаться с друзьями, родными и близкими в уютной теплой и комфортной обстановке. Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» делают все, чтобы потребители (гости) чувствовали себя в гостинице безопасно, комфортно и уютно.

2.3. Основной приоритет - комфортный отдых гостей, потребителей услуг и их хорошее настроение. Деятельность АО «ШЕРОТЕЛЬ» направлена на постоянное совершенствование уровня стандартов, технологий и процессов, обеспечивающих качественное предоставление услуг потребителям (гостям).

Потребитель услуг (гость) - главный объект нашей заботы.

Потребитель услуг (гость) - всегда в центре внимания. Стабильность выбора гостя предопределяет успех компании - отдавая свои предпочтения гостинице «Новотель Аэропорт Шереметьево» (далее также гостиница), гости дают возможность Компании развиваться и преуспевать.

Работники компании работают так, чтобы как можно больше гостей выбирали отдых в гостинице «Новотель Аэропорт Шереметьево», оставались довольны услугами, и возвращались снова и снова.

Постоянная ориентация на клиентов, изучение их потребностей, вкусов и предпочтений позволяют Компании предлагать высококачественные услуги, учитывающие интересы различных потребительских групп.

Хорошее настроение гостей – высшая оценка труда работников АО «ШЕРОТЕЛЬ».

2.4. Персонал – основной актив АО «ШЕРОТЕЛЬ».

АО «ШЕРОТЕЛЬ» - коллектив единомышленников, связанных общими целями, задачами, интересами и ответственностью.

Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» - основное конкурентное преимущество компании, поэтому для АО «ШЕРОТЕЛЬ» важны:

профессиональное, качественное и ответственное выполнение работниками своих должностных обязанностей;

профессиональное и личное развитие работников;

справедливая оценка вклада каждого работника;

инициативность работников;

Создание благоприятного морально-психологического климата и благоприятных

условий труда на рабочих местах;

Забота о здоровье и благополучии работников.

3. Отношения с работниками.

3.1. АО «ШЕРОТЕЛЬ» приветствует начинания работников, связанные с приобретением новых знаний, совершенствованием профессиональных навыков, развитием новых форм организации труда, творческим подходом к решению поставленных задач.

3.2. Отношения между работниками и АО «ШЕРОТЕЛЬ» строятся на основе доверия, взаимного уважения и сотрудничества.

3.3. АО «ШЕРОТЕЛЬ» реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижа работы в Компании, и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

АО «ШЕРОТЕЛЬ» уважает основные права и свободы работников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, происхождению, имущественному, социальному и должностному положению, возрасту, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. В случае проявления дискриминации работник имеет право обратиться к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов, созданной в АО «ШЕРОТЕЛЬ». Конфиденциальность такого обращения Обществом гарантируется.

АО «ШЕРОТЕЛЬ» ценит в своих работниках:

компетентность - глубокие и всесторонние знания по специальности, высокий профессионализм, умение строить отношения с партнёрами и коллегами, владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность - способность предлагать новые подходы и идеи, стремление к самосовершенствованию, способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации, творческий подход к работе, активность и самостоятельность мышления, готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества - честность, порядочность, ответственность, доброжелательность в отношении с коллегами, высокая внутренняя культура и самодисциплина, понимание специфики работы в компании и умение сохранить конфиденциальность информации;

корпоративное поведение - преданность и лояльность компании, содействие формированию духа сплоченной команды, готовность оказать поддержку и прийти на помощь. Лояльность персонала по отношению к Компании выражается в желании работников соблюдать установленные правила поведения в компании и ценности.

3.4. Взаимная ответственность работников Общества выражается через:

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

соблюдение трудовой дисциплины, требований локальных нормативных актов, принятых в Обществе, требований по охране труда и пожарной безопасности, требований Законодательства РФ.

уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям, подчиненным работникам;

бережливый подход к использованию имущества АО «ШЕРОТЕЛЬ», к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

принятие конструктивной критики;

нетерпимость к любым проявлениям коррупции;

совершенствование своих профессиональных знаний и умений;

заботу о репутации Компании;

соблюдение правил корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом.

4. Отношения с деловыми партнерами и конкурентами

4.1. АО «ШЕРОТЕЛЬ» - является одним из первых игроков на рынке гостиничных услуг, поэтому репутация компании должна быть безупречной.

АО «ШЕРОТЕЛЬ» стремится достичь такого высокого уровня честности и порядочности в отношениях с деловыми партнерами (потребителями, поставщиками, подрядчиками, консультантами и т.д.), который мог бы стать эталоном для остальных гостиниц.

4.2. АО «ШЕРОТЕЛЬ» уважает профессиональную компетентность и качество работы своих деловых партнеров и уделяет значительное внимание поддержке положительного имиджа и защите деловой репутации.

4.3. АО «ШЕРОТЕЛЬ» стремится работать с деловыми партнерами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

4.4. АО «ШЕРОТЕЛЬ» уважает достигнутые договоренности, неизменно соблюдает взятые на себя обязательства.

4.5. АО «ШЕРОТЕЛЬ» придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области качества, надежности и дополнительного сервиса при предоставлении услуг. АО «ШЕРОТЕЛЬ» не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства.

4.6. АО «ШЕРОТЕЛЬ» придерживается политики единых стандартов по отношению ко всем деловым партнерам.

4.7. Все возникающие споры АО «ШЕРОТЕЛЬ» решает всегда в установленном законодательством порядке.

5. Отношения с потребителями (гостями).

5.1. АО «ШЕРОТЕЛЬ» неизменно поддерживает высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность, что позволяет ему быть успешным на рынке гостиничных услуг.

5.2. Доброжелательность и улыбка являются фирменным стилем работы с гостями и основами гостеприимства.

5.3. Вся информация, которая предоставляется потребителям (гостям), является полной, достоверной и исключает любую возможность обмана или введения в заблуждение.

5.4. АО «ШЕРОТЕЛЬ» всегда оказывает равное внимание и уважение всем гостям без каких-либо различий, таких как раса, цвет кожи, пол, язык, религия, политические или иные взгляды, национальное или социальное происхождение, собственность, рождение или другой статус. Негативное отношение, действия и высказывания дискриминационного характера недопустимы.

5.5. В АО «ШЕРОТЕЛЬ» принято уделять дополнительное внимание потребителям (гостям), имеющим особые потребности (инвалидам, пенсионерам, родителям с маленькими детьми, др.).

5.6. Забота о жизни и здоровье потребителей (гостей) является приоритетом для работников компании в любой ситуации.

5.7. Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» разделяют моральную ответственность перед гостем за свою работу и за работу всей Компании.

6. Отношения с акционерами.

6.1 Система корпоративного управления в Обществе строится в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и направлена на обеспечение эффективности управления, реализацию принципа открытости, общедоступности информации о деятельности Компании, соблюдения прав и интересов акционера.

6.2. Единственным акционером Общества является Публичное акционерное общество «Аэрофлот - российские авиалинии».

6.2. Отношения с акционером Общество строит на основе прозрачности производственных, операционных и финансовых процессов, достоверности, актуальности и своевременности предоставляемой информации, отчетности.

6.3. Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционера путем достижения высоких финансовых результатов, повышения капитализации, реализации стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

7. Отношения с государством и обществом.

7.1. АО «ШЕРОТЕЛЬ» выстраивает и поддерживает уважительные, конструктивные, прозрачные отношения с представителями органов государственной власти, общественными организациями и гражданами, исключая конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

7.2. АО «ШЕРОТЕЛЬ» уделяет внимание не только развитию экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Компания направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, пропаганду здорового образа жизни.

7.3. АО «ШЕРОТЕЛЬ» не препятствует участию своих работников в общественной, религиозной, политической жизни общества. Данное участие работников и их финансовые и временные затраты являются полностью добровольными и не должны мешать деятельности Компании.

7.4. На территории гостиницы (филиала, обособленного подразделения) и в трудовом коллективе Общества запрещено проводить политическую, религиозную, агитационную деятельность, а также совершать действия, нарушающие правила приличия и оскорбляющие общественную нравственность.

8. Корпоративный имидж.

8.1. АО «ШЕРОТЕЛЬ» уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников, стиль в одежде, интерьере, ресторанном обслуживании, соблюдение стандартов операционной деятельности, принятых в Обществе.

8.2. Каждый работник АО «ШЕРОТЕЛЬ» участвует в создании положительного имиджа компании и укрепляет ее репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами, которого являются соответствующий внешний облик работника, стиль делового общения, соблюдение принятых стандартов.

8.3. Стиль и форма одежды - это отражение правил делового этикета, это элемент корпоративной культуры, репутации Компании. Соблюдение правил делового этикета помогает работникам АО «ШЕРОТЕЛЬ» сдержанно подчеркивать их индивидуальность, имидж и статус, а также создавать гарантированно благоприятное впечатление и вызывать доверие к компании в целом.

8.4. Стиль одежды:

8.4.1. Одежда офисного работника должна быть выдержана в строгом, деловом стиле, предпочтительно консервативно-классического направления:

Мужчинам в офисе принято носить костюмы, обязательным является наличие галстука;

для женщин платья и костюмы допустимы строгих покроев;
недопустимо появление на работе в не глаженной, грязной, неопрятной одежде;
в осенний, зимний и весенний период рекомендовано пользоваться сменной обувью;
неприемлемы одежда и обувь спортивного и пляжного стиля, в том числе джинсовая одежда, шорты, открытые сарафаны, футболки, тенниски, спортивные свитера;

8.4.2. Ношение форменной одежды и поддержание позитивного корпоративного имиджа работников, непосредственно занятых в сфере обслуживания гостей в АО

«ШЕРОТЕЛЬ», регламентируется принятыми Компанией стандартами внешнего вида.

8.5. Правила делового поведения работников:

не допускать публичных высказываний, которые представляют АО «ШЕРОТЕЛЬ» или работу АО «ШЕРОТЕЛЬ» в неверном, искаженном свете;

не допускать употребления наркотиков;

не допускать употребления алкоголя на рабочем месте, на территории АО «ШЕРОТЕЛЬ» или в месте проведения работ, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

не допускать курения вне специально отведенных мест;

не допускать агрессивных, унижающих, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

не допускать распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков;

не допускать использование ресурсов Общества в личных целях;

работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные АО «ШЕРОТЕЛЬ» правила обращения с информацией, полученной в процессе работы, в том числе, информацией, содержащей коммерческую тайну.

работник избегает участия в конфликтах различных организаций, не позволяет вовлечь себя в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же АО «ШЕРОТЕЛЬ», вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб компании;

получение работником денежных средств или иных подарков, предоставляемых с целью воздействия на принятие решений при исполнении служебных обязанностей, считается нарушением профессиональной этики и является недопустимым;

работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации АО «ШЕРОТЕЛЬ».

8.6. Правила поведения работников закреплены, в том числе, в Правилах внутреннего трудового распорядка АО «ШЕРОТЕЛЬ».

9. Противодействие коррупции.

9.1. Коррупция - это злоупотребление властью или служебным положением в целях личной выгоды. Следствием коррупционных действий может быть материальный или нематериальный (утрата доверия к АО «ШЕРОТЕЛЬ») негативный результат.

9.2. АО «ШЕРОТЕЛЬ» проводит политику противодействия коррупции, целью которой является исключение возможности для возникновения коррупционных моментов в деятельности компании.

9.3. В АО «ШЕРОТЕЛЬ» создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению, нарушению правил безопасности и другим противоправным действиям. Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

10. Конфликт интересов.

10.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей. При конфликте интересов возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами АО «ШЕРОТЕЛЬ», деловых партнеров, клиентов Общества или других граждан, организаций, общества или государства, способное причинить вред интересам и имиджу АО «ШЕРОТЕЛЬ».

10.2. При реализации политики АО «ШЕРОТЕЛЬ» в отношении конфликта интересов предпочтение отдается усилиям по предотвращению ситуаций, в которых возможно противоречие интересов. В целях предотвращения конфликта интересов работники

поступают следующим образом:

исключают совершение действий под влиянием личных имущественных или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей,

соблюдают нормы профессиональной этики и правила делового поведения. В случае необходимости работник сообщает о возникновении конфликта(ов) интересов непосредственному руководителю или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов.

10.3. Наиболее часто конфликт интересов возникает в следующих сферах деятельности:

10.3.1. Взаимодействие с партнерами и контрагентами. Работник АО «ШЕРОТЕЛЬ» не должен иметь личной имущественной или финансовой заинтересованности в деятельности партнера или контрагента, с которыми он взаимодействует при исполнении своих служебных обязанностей. Работник обязан соблюдать установленные в АО «ШЕРОТЕЛЬ» правила политики единых стандартов для контрагентов АО «ШЕРОТЕЛЬ».

10.3.2. Внеслужебная предпринимательская деятельность или совместительство. Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» имеют право вести внеслужебную предпринимательскую деятельность или совместительство в случае, если такая деятельность не препятствует качественному исполнению служебных обязанностей АО «ШЕРОТЕЛЬ» и не приводит к возникновению конфликта интересов. АО «ШЕРОТЕЛЬ» считает необходимым для всех руководителей и работников раскрытие информации о такой деятельности, которая может отвлекать существенную часть времени или внимания от исполнения прямых должностных обязанностей или иным образом отрицательно сказываться на их деятельности.

10.3.3. Выполнение служебных обязанностей и предпринимательская деятельность родственников. Если супруг (супруга) или близкий родственник работника АО «ШЕРОТЕЛЬ» работает в компании, являющейся деловым партнером или контрагентом АО «ШЕРОТЕЛЬ»), то данный работник должен воздерживаться от принятия решений, касающихся деловых отношений с этой компанией. Работник также не должен обсуждать с родственником, работающим в компании-партнере, вопросы, касающиеся взаимодействия АО «ШЕРОТЕЛЬ» с данной организацией.

10.3.4. Развлечения и подарки. Работник Общества не должен принимать связанные с выполнением служебных обязанностей подарки, личные подношения в денежной форме, приглашения в ресторан, билеты на развлекательные или спортивные мероприятия, оплаченный отдых и т.д. Действия такого рода могут быть расценены другими лицами как принятие определенного обязательства со стороны АО «ШЕРОТЕЛЬ» и вовлечь работника в конфликт интересов. Данное правило не относится к принятому в деловых взаимоотношениях обмену сувенирами рекламного характера и проведению деловых встреч в ресторанах или кафе, при которых каждая сторона оплачивает собственные расходы самостоятельно.

10.4. Порядок оказания деловых любезностей

Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» не вправе дарить подарки, в том числе развлекательного характера партнерам, если получение подобных любезностей было бы неприемлемо в соответствии с рекомендациями и ожиданиями, рассмотренными выше. Для исключений требуется письменное разрешение генерального управляющего гостиницы.

10.5. Чаевые и денежные вознаграждения:

10.5.1. Работники АО «ШЕРОТЕЛЬ» не могут принимать чаевые и денежные вознаграждения от гостей и заказчиков на работе, если должностные обязанности обычно не предполагают получение чаевых или денежных вознаграждений

10.5.2. Для исключений требуется письменное разрешение генерального управляющего.

10.6. Если в обязанности работника входит выбор подрядных организаций, работник должен проявлять особую осторожность в своей профессиональной деятельности, в том числе, в вопросе беспристрастности и добросовестности ведения сделок, поскольку его поступки могут отрицательно сказаться на репутации Компании.

10.7. Вам не следует часто принимать любезности от одних и тех же лиц или партнеров.

10.8. Если принять любезность неудобно, вам следует вежливо отказаться или вернуть ее с письмом, в котором объясняется политика АО «ШЕРОТЕЛЬ». В случае необходимости написать такое письмо, вопрос подлежит согласованию с непосредственным руководителем. Помощь в подготовке подобного письма может оказать Служба правового, кадрового обеспечения и развития персонала.

10.9. В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов работник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю, чтобы совместно найти оптимальный вариант решения без нанесения ущерба интересам одной из сторон или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулирования конфликтов интересов.

10.10. В ситуации конфликта интересов работника и АО «ШЕРОТЕЛЬ», в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы АО «ШЕРОТЕЛЬ».

10.11. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими, поэтому работники должны оценивать наличие конфликта интересов в других ситуациях.

11. Соблюдение Кодекса корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ».

11.1. Соблюдение Кодекса корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ» является залогом успеха как компании, так и личного успеха каждого из ее работников.

11.2. Соблюдение положений настоящего Кодекса обязательно для всех работников АО «ШЕРОТЕЛЬ» вне зависимости от занимаемой должности и своей профессиональной деятельности.

11.3. Руководители активно внедряют принципы корпоративной этики в коллективе. Руководитель любого уровня, являясь эталоном поведения для работников.

11.4. Соблюдение положений настоящего Кодекса является одним из критериев индивидуальной оценки трудовой деятельности работников АО «ШЕРОТЕЛЬ» при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

11.5. Нарушение положений Кодекса может привести к нарушению норм законодательства, нанести урон репутации и имиджу Компании и повлечь неблагоприятные последствия для работника в виде ответственности, предусмотренной локальными нормативными актами Общества и законодательством Российской Федерации.

12. Механизм применения Кодекса корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ».

12.1. По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;

в Комиссию по противостоянию коррупции и урегулированию конфликтов интересов.

12.2. Ответственность за организацию работы по разъяснению работникам, исполнению требований и положений Кодекса возлагается на непосредственных руководителей работников.

12.3. Руководитель структурного подразделения принимает решение о применении соответствующих санкций к работнику, допустившему нарушение требований Кодекса, в том числе, общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах распространения корпоративной информации АО «ШЕРОТЕЛЬ»: на внутреннем информационном сайте, корпоративной прессе, на информационных досках или др., а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами, принятыми в Обществе.

12.4. Честность, нетерпимость к любым проявлениям злоупотреблений служебным положением, недопустимость недобросовестного поведения, а также иных нарушений норм

корпоративной этики - основа системы ценностей, АО «ШЕРОТЕЛЬ», безусловные и базовые требования к любому работнику, вне зависимости от ранга, стажа работы и заслуг перед АО «ШЕРОТЕЛЬ». Компания проводит политику неотвратимости наказания непосредственно виновных, так и тех, чья недобросовестность, потворство или просто бездействие создали условия для нанесения ущерба репутации АО «ШЕРОТЕЛЬ».

12.5. В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник информирует об этом Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов.

12.6. АО «ШЕРОТЕЛЬ» гарантирует, что предоставление работником достоверной информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего достоверную информацию.

13. Принятие Кодекса корпоративной этики АО «ШЕРОТЕЛЬ».

13.1. Перед принятием Кодекса его проект размещается для ознакомления работников на информационных стендах. Все поступившие замечания и предложения рассматриваются Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов АО «ШЕРОТЕЛЬ».

13.2. Кодекс утверждается приказом генерального директора АО «ШЕРОТЕЛЬ».

13.3. Текст утвержденного Кодекса размещается на интернет-сайте АО «ШЕРОТЕЛЬ».

13.4. Все работники АО «ШЕРОТЕЛЬ», в том числе вновь принятые, знакомятся с Кодексом под подпись.

14. Заключительные положения.

14.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры АО «ШЕРОТЕЛЬ».

14.2. Выполнение работниками положений настоящего Кодекса является обязательным.

14.3. Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности и исторически сложившихся традиций.