



# КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

ИЮНЬ 2017

## ВВЕДЕНИЕ

IntraHealth International — независимая общественная организация, главным стремлением которой является создание общества, в котором все люди имели бы наилучшие возможности для своего здоровья и благополучия. IntraHealth стремится достичь этого, предоставляя работникам здравоохранения возможности для лучшего обслуживания нуждающихся групп населения во всем мире.

IntraHealth имеет набор основных ценностей, которые определяют нашу организационную культуру, ведение бизнеса и взаимодействие с нашими клиентами, заинтересованными лицами, партнерами и спонсорами. Наши основные ценности приведены ниже.

**Партнерство:** Мы поддерживаем партнерские отношения с различными группами населения и прислушиваемся к их мнению, чтобы совместно достигать устойчивых результатов, соответствующее конкретной местности.

**Инновации:** Мы инициируем разработку решений, инструментов и технологий, ведущих к изменениям, чтобы решать насущные и возникающие проблемы здравоохранения. Мы ищем и активно привлекаем новые и разнообразные мнения, подходы и методы работы.

**Обучение:** Мы учимся на своем опыте и соответственно изменяемся, чтобы повысить эффективность, ценность и влияние нашей организации.

**Ответственность:** Мы ставим перед собой амбициозные цели и берем на себя ответственность за выполнение взятых на себя индивидуальных и коллективных обязательств.

**Видение:** Каждый человек в любой точке мира имеет право на медицинское обслуживание, необходимое для жизни и процветания.

**Миссия:** Улучшить эффективность работников здравоохранения и укрепить системы, в которых они работают.

Сотрудники IntraHealth и члены Совета директоров придерживаются этих ценностей и самых высоких принципов профессионального мастерства и добросовестности в достижении нашей миссии. IntraHealth ожидает, что ее руководители будут показывать пример этического поведения и способствовать этической культуре на рабочих местах.

В Кодексе деловой этики организации IntraHealth четко сформулированы этические нормы, которые направляют все процессы принятия решений и действия в организации в соответствии с нашими основными ценностями, видением и миссией. Данный Кодекс предназначен для повышения осведомленности в этических вопросах, предоставления четких указаний относительно ожиданий от соблюдения этических норм и предотвращения проблем. В нем изложены стандарты, которых должны придерживаться все лица, работающие в организации IntraHealth или представляющие ее.

Все сотрудники IntraHealth и члены Совета директоров обязаны признавать стандарты, изложенные в Кодексе деловой этики, и придерживаться их. Мы также призываем наших партнеров, поставщиков и других лиц, которые нас представляют (стажеров, волонтеров и командированных работников), поддерживать дух данного Кодекса, поскольку они работают с нами. С этой целью Кодекс деловой этики размещен на веб-сайте организации IntraHealth.

Кодекс деловой этики также доступен на [IntraHealth Portal Policy Site](#). IntraHealth поддерживает всеобъемлющие и практические политики и процедуры организации, которые предоставляют дополнительные рекомендации по многим стандартам, содержащимся в настоящем Кодексе. В частности, 100 Политика деловой этики, 100P Процедура деловой этики и Кодекс делового поведения и этики (СОВЕС) дополняют друг друга и должны рассматриваться вместе с настоящим Кодексом деловой этики.

## СТАНДАРТЫ

### **СТАНДАРТ 1: Соответствие всем применимым нормам права, политике и положениям**

IntraHealth работает в разных странах по всему миру с различными государственными, корпоративными и индивидуальными источниками финансирования. IntraHealth ожидает, что ее сотрудники будут соблюдать все применимые местные, государственные и федеральные законы, нормы и правила в странах, в которых мы работаем. Сотрудники IntraHealth

и члены Совета директоров должны соблюдать правила и требования всех наших спонсоров и источников финансирования, а также политики и процедуры IntraHealth. В случае явного конфликта между различными законами, правилами или нормами, а также когда сотрудники не уверены в правильности своих действий, они должны обратиться за советом к своим непосредственным руководителям.

Мы поддерживаем обновленные, всеобъемлющие и четкие политики и руководящие принципы (при необходимости адаптированные к конкретной стране) и постоянно следим за нашей деятельностью с целью соблюдения политики. Применимые законы и нормы, которым мы придаем особое значение, касаются областей, перечисленных ниже.

### **Защита детей**

IntraHealth запрещает своим сотрудникам жестоко обращаться с детьми, эксплуатировать их, относиться к ним пренебрежительно и поддерживает соблюдение законодательства по охране здоровья и защите детей. IntraHealth внедряет процедуры проверки безопасности детей и работает над тем, чтобы уменьшить риск жестокого обращения с детьми, их эксплуатации и пренебрежительного отношения к ним, в том числе запрещая оставлять детей без присмотра и привлекать их к порнографии и соблюдая законы и обычаи, касающиеся фотографирования, кино съемки и других действий, связанных с изображением детей. IntraHealth гарантирует, что ее сотрудники и другие лица умеют распознавать жестокое обращение с детьми, их эксплуатацию или отсутствие заботы о ребенке и знают, как сообщать о подозрительной деятельности и/или явных нарушениях.

### **Запрет, приостановление или ограничение террористической деятельности**

Юридическая ответственность IntraHealth заключается в соблюдении законов и нормативно-правовых актов финансирующих организаций, связанных с запретом, приостановлением или ограничением террористической деятельности. IntraHealth должна выполнять и принимать все необходимые меры, чтобы гарантировать, что мы не предоставляем материальную поддержку или ресурсы любому физическому

или юридическому лицу, которое совершает, пытается совершить, защищает, способствует или участвует в террористических актах. Мы проверяем и контролируем юридических и физических лиц, чтобы гарантировать, что они имеют право вести бизнес с нашими спонсорами и официально не были отстранены от профессиональной деятельности, не были предложены на отстранение, их деятельность не была приостановлена, запрещена, не попала под санкции или иным образом была дисквалифицирована.

### **Торговля людьми**

IntraHealth запрещает использование принудительного, подневольного или кабального труда, занятие сводничеством и проституцией, использование принудительного труда заключенных, рабский труд, принудительное бытовое рабство, принудительный детский труд, участие детей в военной деятельности, сексуальную эксплуатацию детей или другую эксплуатацию людей членами Совета директоров, должностными лицами, руководителями, сотрудниками, доверенными лицами или консультантами в ходе или в период деятельности правительства США. Кроме того, IntraHealth не допускает толерантности к насилию или сексуальной эксплуатации участников проекта и клиентов, которые могут совершать наши сотрудники и партнеры, и обязана серьезно и должным образом реагировать на любые сообщения о таких инцидентах.

### **Коррупция и борьба с мошенничеством**

IntraHealth подпадает под действие Закона США о коррупционной деятельности за рубежом (FCPA) и Закона Великобритании о борьбе со взяточничеством 2010 года, которые запрещают давать какие-либо ценности должностным лицам иностранных правительств с целью получения или сохранения бизнеса. Должностным лицам, руководителям, сотрудникам, доверенным лицам, консультантам и другим представителям организации IntraHealth запрещено принимать участие во взяточничестве, откатах, подкупах или

других коррупционных методах ведения бизнеса с должностными лицами иностранных правительств.

**Связанные политики<sup>1</sup>:** 104 Политика защиты детей; 105 Политика в области борьбы с торговлей людьми.

## **СТАНДАРТ 2. Планирование и управление финансовыми ресурсами**

IntraHealth соблюдает самые высокие стандарты планирования и управления финансовыми ресурсами, доверенными организации, следует этическим нормам ведения бизнеса и придерживается принципов бухгалтерского учета, изложенных в Общепринятых принципах бухгалтерского учета. Книги, записи и счета организации IntraHealth полностью и точно отражают истинный характер операций, которые они регистрируют, а сотрудники IntraHealth и члены Совета директоров честно и точно сообщают обо всех деловых операциях.

**Мошенничество** — это намеренное совершение обманных действий с целью завладения чем-нибудь ценным. Обманные действия подразумевают ложь, утверждение чего-либо, что не является правдой, или скрывание фактов. Примеры мошенничества включают ложные заявления в отчетах о расходах, кражу, получение или предоставление откатов или взяток.

Все средства, которые получает IntraHealth, используются только по прямому назначению, а финансовые и другие отчеты (например, соблюдение графика) составляются точно и в полном объеме. Ежегодно IntraHealth проводит внешний аудит финансовой отчетности, который рассматривает и принимает Совет директоров.

IntraHealth активно стремится предотвращать и раскрывать факты мошенничества, создавая и контролируя надежные системы финансового контроля, внедряя программы обучения по

<sup>1</sup> Все политики организации IntraHealth включены в настоящий Кодекс деловой этики и составляют его часть. Соблюдение этих политик, соответственно, является обязательным условием в рамках соблюдения настоящего Кодекса.

предупреждению мошенничества и поддерживая механизм служебных разоблачений. Мы ожидаем, что сотрудники, которые обнаружили или увидели доказательства мошенничества, сразу сообщат об этом.

**Связанные политики:** 101 Политика деловой этики; 103 Политика по борьбе с мошенничеством — свод политик бухгалтерского учета, найденных на сайте политик.

### СТАНДАРТ 3. Объективность и беспристрастность в ведении бизнеса

Будучи хорошим управляющим своих ресурсов, IntraHealth применяет справедливые, открытые и беспристрастные конкурентные процессы и методы принятия решений при закупках, разработке предложений, снабжении и приеме на работу. Сотрудники и члены Совета директоров не злоупотребляют своим служебным положением в IntraHealth, собственностью организации и информацией с целью получения личной выгоды.

Мы ожидаем, что все сотрудники, члены Совета директоров и другие представители организации будут избегать действий, которые могут вызвать потенциальный **конфликт интересов**. Примерами потенциальных конфликтов интересов является участие в оплачиваемых мероприятиях вне рабочего времени, замещение государственной должности и волонтерство в организациях, которые могут быть конкурентами организации IntraHealth в бизнесе. Сотрудники IntraHealth должны избегать конфликтов интересов, которые возникают, когда их личные интересы каким-либо образом затрагивают наилучшие интересы организации или мешают честному, объективному и эффективному выполнению их обязанностей.

**Конфликт интересов** возникает, когда лицо получает личную выгоду, финансовую или другую, используя занимаемую в компании должность, что может ненадлежащим образом повлиять на принятие решения, заставить человека пойти на компромисс при выполнении своих обязанностей или поставить под сомнение порядочность организации IntraHealth.

Сотрудники IntraHealth должны остерегаться ситуаций, когда кто-то (например, друг, супруг, член семьи, деловое контактное лицо, сотрудник или непосредственный руководитель) открыто или недвусмысленно пытается чрезмерно влиять на решение, относительно заключения контракта или выбора поставщика. Кроме того, IntraHealth не нанимает и не удерживает сотрудника на должности, если он имеет субординационные отношения с близкими родственниками. Сотрудникам организации также запрещено нанимать близких родственников на работу или заключать с ними договоры на предоставление услуг, которые должны выполняться от имени организации.

Сотрудники могут дарить или получать **подарки** по какому-либо случаю, имеющие невысокую денежную стоимость, на сумму не более 75 долл. США в год. Примерами таких подарков могут быть местные сувениры, книги, продукты питания, цветы или недорогая еда.

Сотрудники организации IntraHealth не предлагают и не принимают поощрения с целью повлиять на решение. Поощрения могут включать наличные деньги, вознаграждения, представительские расходы, развлечения, путешествия и транспортное обеспечение, содействие, заключение контракта или прием на работу. Мы ожидаем, что сотрудники IntraHealth будут особенно внимательны в ситуациях с участием государственных чиновников, представителей корпоративного сектора и неправительственных организаций.

**Связанная политика:** 101 Политика деловой этики.

### СТАНДАРТ 4. Уважение разнообразия

IntraHealth является мультикультурной организацией, которая ценит это и только выигрывает от разнообразия своего трудового коллектива. Сотрудники IntraHealth относятся к другим людям с уважением независимо от пола, гендерной идентичности, расы, возраста, цвета кожи, религии, языка, инвалидности, национального происхождения, этнической

группы или сексуальной ориентации. IntraHealth способствует гендерному равенству, недискриминации и соблюдению прав человека в нашей организационной культуре, поведении и общественном имидже, а также в наших методах составления программ, продуктах и результатах. IntraHealth стремится нанимать на работу разнообразных сотрудников и соблюдать принципы обеспечения равных возможностей.

**Связанные политики:** 700 Гендерная политика; 102 Политика против дискриминации, притеснений и мер возмездия; Кадровая политика и руководство.

## СТАНДАРТ 5. Ориентация на безопасность и охрану труда

Здоровье и безопасность сотрудников на рабочем месте имеет первостепенное значение для организации IntraHealth. Она стремится обучать, проводить с сотрудниками тренинги и мотивировать их поддерживать безопасность и гигиену условий труда для сотрудников, партнерских организаций и других людей, посещающих наши рабочие места. Мы ожидаем, что сотрудники IntraHealth проявят персональную ответственность, изучат и будут соблюдать порядок действий по обеспечению корпоративной безопасности и активно содействовать безопасной рабочей среде, свободной от насилия, угроз насилия, физического или словесного оскорбления, притеснения, запугивания и другого недостойного поведения. IntraHealth стремится содействовать здоровому балансу между работой и личной жизнью своих сотрудников и поддерживает запрет на употребление наркотиков и курение на рабочем месте.

**Связанные политики:** 300 Политика по вопросам охраны и безопасности; Местные планы обеспечения охраны и безопасности; Местные правила внутреннего трудового распорядка; 301 Планы обеспечения готовности к бедствиям, устойчивости функционирования и восстановления; Руководство отдела управления персоналом для сотрудников граждан США и экспатриантов.

## СТАНДАРТ 6. Защита конфиденциальной и другой закрытой информации

IntraHealth ценит, уважает и защищает личную информацию наших сотрудников, Совета директоров, клиентов, заинтересованных лиц, партнеров и спонсоров. Сотрудники и члены Совета директоров часто имеют доступ к информации, которая является конфиденциальной и принадлежит отдельным лицам (например, заработная плата и показатели в работе, размер взносов и состояние здоровья), организации IntraHealth или другим организациям (например, внутренние бизнес-решения, стратегия конкуренции, предложения и данные, принадлежащие партнерам, спонсорам, правительствам). В связи с этим будет обеспечена защита и конфиденциальность любой закрытой и/или частной информации, которая будет раскрываться только тем, у кого есть четкая профессиональная потребность знать ее. Мы также требуем от консультантов и партнеров подписывать соглашения о неразглашении и договоры о конфиденциальности для работы с организацией IntraHealth. IntraHealth поддерживает надежные системы хранения и резервного копирования данных и политики, которые определяют, как сотрудники могут безопасно и без риска получать доступ к информации, использовать и хранить ее.

**Связанная политика:** Политика конфиденциальности; 1000 Политика информационных технологий и сети.

## СТАНДАРТ 7. Уважение и защита интеллектуальных активов

IntraHealth признает и уважает права интеллектуальной собственности и стремится выполнять свои этические и юридические обязательства в отношении добросовестного

### Примеры интеллектуальных активов

Данные, программное обеспечение, информация, предложения, отчеты, программы, концепции, изобретения, проекты, методологии, процессы, инструменты и продукты.

использования материалов, защищенных авторским правом. Предполагается, что сотрудники будут защищать интеллектуальные активы организации IntraHealth и не будут нарушать права интеллектуальной собственности других лиц (например, частных лиц, академических учреждений, партнеров, спонсоров и корпораций).

IntraHealth поощряет широкое распространение, использование и модификацию наших технических продуктов и материалов для некоммерческих целей и с надлежащим указанием авторства IntraHealth. В то же время IntraHealth стремится защищать активы, которые наиболее тесно связаны с нашим корпоративным брендом (например, наши корпоративные материалы, товарный знак и логотип). Все технические материалы и продукты, включая авторские работы, написанные или подготовленные во время работы в организации IntraHealth и под названием IntraHealth, считаются интеллектуальной собственностью организации.

**Связанные политики:** Политика в отношении авторских прав и товарных знаков; 901 Политика целевого использования материалов, защищенных авторским правом; Руководство по авторскому праву.

## **СТАНДАРТ 8. Порядочность в проведении глобальных исследований и составлении программ в области здравоохранения**

IntraHealth и ее сотрудники должны защищать благосостояние и права людей, субъектов исследований, во время проведения исследований и других действий по оценке, а также клиентов и участников, на которых влияет наша программная деятельность.

**Субъект исследований** — это человек, о котором исследователь получает данные путем вмешательства или взаимодействия или идентифицируемую личную информацию через существующие источники данных.

При проведении исследований мы применяем процедуры всесторонней защиты людей, являющихся субъектами исследований, которые предполагают использование институционального наблюдательного совета по защите прав людей, являющихся субъектами исследований, полноценную оценку рисков/выгод для этих людей и порядок получения согласия на проведение исследования. IntraHealth придерживается требований по защите людей, являющихся субъектами исследований, в соответствии с федеральными нормами США и, как указано в нашей собственной политике, спонсоров, а также с нормами стран, где мы проводим исследования.

IntraHealth защищает конфиденциальность и личную информацию работников здравоохранения, клиентов и членов сообщества в контексте наших обычных программ по мониторингу, оценке, обучению и предоставлению услуг. IntraHealth также поддерживает формальные процедуры информированного согласия для конкретных программ в области здравоохранения (например, информированный выбор для консультирования и служб планирования семьи).

**Связанная политика:** 704 Руководство по вопросам защиты людей, являющихся субъектами исследований.

## **СТАНДАРТ 9. Достоверность, объективность и честность в передаче информации о нашей работе**

IntraHealth и ее сотрудники стремятся предоставлять полную и достоверную информацию спонсорам, профессиональному мировому сообществу специалистов здравоохранения, средствам массовой информации и широкой общественности о нашей работе, наших достижениях и результатах. IntraHealth принимает во внимание объем усилий, которые она прилагает для достижения значительного воздействия на здоровье населения мира, не преувеличивает свой собственный вклад и признает вклад других.

IntraHealth собирает материалы от заинтересованных лиц программы и бенефициаров, чтобы использовать их в

сообщениях о своей работе. При сборе и использовании таких материалов IntraHealth стремится информировать отдельных лиц о возможном использовании материалов и запрашивать предварительное разрешение (письменное или устное) перед тем, как использовать их. При необходимости IntraHealth использует псевдонимы для защиты личности, сохранения конфиденциальности и безопасности источника информирования.

**Связанная политика:** 902 Политика в области фотографии.

## СТАНДАРТ 10. Ответственный подход к природным ресурсам и окружающей среде

IntraHealth стремится снизить воздействие своей деятельности на окружающую среду и осознает свое влияние на изменение климата. IntraHealth стремится смягчить свое воздействие на окружающую среду и создает рабочую обстановку со сниженным потреблением и минимальными потерями. Примерами экологически чувствительной деятельности могут служить тщательное взвешивание последствий для окружающей среды в противовес программным преимуществам поездок, утилизация отходов, сокращение потребления энергии, воды и бумажных изделий, правильная утилизация медицинских отходов, компьютеров и других инструментов информационных технологий, а также реагирование на требования спонсоров относительно воздействия на окружающую среду.

**Связанная политика:** 1100 Политика защиты окружающей среды.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

В организации IntraHealth есть **инспектор по вопросам этики**. Инспектор по вопросам этики несет ответственность за разработку, ведение и контроль над тщательно проработанной программой по этическим нормам организации. Данная программа включает, как минимум, следующее:

- ориентацию сотрудников, их постоянное обучение и поддержку в отношении Кодекса и связанных с ним политик (это может быть привлечение сотрудников организации в качестве лиц, ответственных за этические нормы);
- предоставление рекомендаций, если сотрудник не понимает, чего ожидать в конкретной ситуации;
- систематический сбор информации, связанной с внедрением Кодекса (включая такие элементы, как восприятие сотрудниками и предоставление информации об этических проблемах и путях решения этих проблем);
- выступление в качестве первой линии ответа при расследовании возможных нарушений этических норм;
- осуществление взаимодействия и предоставление информации отделу управления персоналом, высшему руководству и Совету директоров.

## НАРУШЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ

IntraHealth придерживается соблюдения этических норм в рамках всей организации и принимает быстрые, справедливые и соответствующие меры в ответ на нарушения Кодекса. Последствие нарушения Кодекса сотрудником или членом Совета будет соизмеримо с серьезностью ситуации, также будут привлечены наивысшие лица организации, имеющие отношение к данному нарушению. Нарушение любого из наших стандартов и политик может привести к дисциплинарным мерам, включающим увольнение и/или судебные иски.

## ДОНЕСЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ

Каждый сотрудник и член Совета директоров обязан задавать вопросы, обращаться за указаниями, сообщать о предполагаемых нарушениях и выражать озабоченность относительно соблюдения этических норм.

В ситуациях, когда сотрудник не уверен в этичности образа действия или полагает, что он стал свидетелем неэтичного поступка, он должен обратить на это внимание своего непосредственного руководителя. Непосредственные руководители должны безотлагательно сообщать о любых полученных жалобах или наблюдениях за нарушениями этических норм инспектору по вопросам этики.

Если работнику неудобно делиться проблемой со своим непосредственным руководителем или он не удовлетворен его ответом, рекомендуем ему обратиться непосредственно к инспектору по вопросам этики. О проблемах с персоналом можно сообщить конфиденциально, связавшись с инспектором по вопросам этики IntraHealth по электронному адресу [ethics@intrahealth.org](mailto:ethics@intrahealth.org) или выслав письмо по факсу +1 (919) 260 2412. Мониторинг указанной электронной почты и номера телефона проводится на регулярной основе.

Сотрудники также могут оставить анонимное сообщение, обратившись на линию оперативной поддержки для осведомителей (Whistleblower Hotline) на странице передачи сообщений по вопросам этики, потерь и инцидентов в сфере безопасности:

- [www.intrahealth.org/ethics](http://www.intrahealth.org/ethics)

Если первоначальные действия будут нецелесообразными или неудовлетворительными, сотрудники могут обратиться к члену Совета директоров, который был указан как контактное лицо для осведомителей организации IntraHealth. Контактное лицо для осведомителей проводит мониторинг сообщений электронной почты, в которых сотрудники могут конфиденциально сообщать о подозрениях в неправомерных действиях, не опасаясь возмездия и своевременно направляя свои донесения ([intrahealth\\_whistleblower@yahoo.com](mailto:intrahealth_whistleblower@yahoo.com)).

Каждый, кто направляет жалобу, должен действовать убежденно, имея достаточные основания полагать, что раскрываемая информация является нарушением этических норм.

## ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ОБНОВЛЕНИЕ КОДЕКСА

IntraHealth оставляет за собой право вносить изменения или поправки в данный Кодекс в случае целесообразности. Самую последнюю версию данного Кодекса можно найти на портале политик IntraHealth: [IntraHealth Policies Portal](#).

Настоящий документ не является трудовым договором между организацией IntraHealth и ее сотрудниками или членами Совета директоров.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные ценности IntraHealth — партнерство, инновации, обучение и ответственность — являются основой соблюдения этических норм в организации. Кодекс деловой этики разработан как руководство для принятия этических решений, касающихся организации, и не является обязательным всеобъемлющим руководством по решению всех этических вопросов, которые могут возникнуть. Репутация и абсолютный успех IntraHealth как организации является результатом повседневного поведения людей, работающих в ней и представляющих ее другими способами. IntraHealth стремится привлекать и удерживать людей с высокими этическими стандартами. Мы ожидаем, что сотрудники и члены Совета директоров будут действовать, руководствуясь здравым смыслом и порядочностью с целью поддержки данных стандартов, и будут хранителями хорошей репутации нашей организации и основных ценностей, которые мы поддерживаем.

## ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

После приема на работу и затем ежегодно каждый сотрудник IntraHealth и член Совета директоров должен прочитать и подтвердить, что он/она будет соблюдать Кодекс деловой этики организации IntraHealth и соответствующие политики и процедуры, подписав Кодекс делового поведения и этики (COBEC). Такое подтверждение гарантирует, что все мы выполняем наши обязательства перед организацией в соответствии с общими ценностями. Сотрудники IntraHealth



могут подписать Кодекс делового поведения и этики (COBEC) двумя способами (онлайн или печатную версию).

## ВЫВОДЫ

Основные ценности IntraHealth связанные с партнерством, инновациями, обучением и ответственностью служат фундаментом для этической практики в организации. Кодекс по Этике направлен на предоставление руководства в ходе принятия решений в организации, но не обязательно является исчерпывающим руководством по всем этическим вопросам, которые могут возникать в организации.

Репутация IntraHealth и успех организации зависят от ежедневного поведения лиц, которые работают или иначе представляют организацию. IntraHealth стремится привлекать и сохранять сотрудников с высокими этическими нормами поведения. Сотрудники и члены Совета Директоров должны действовать основываясь также на своих суждениях по честности и придерживаться этих стандартов в ходе выполнения деятельности в качестве проводников и гарантов нашей репутации и выполнения стандартов.

## ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

По мере найма и на ежегодной основе каждый сотрудник IntraHealth и член Совета Директоров должен ознакомиться и подтвердить что он/она будут соответствовать Кодексу по Этике и соответствующим политическим и процессуальным нормам посредством подписания Кодекса по Деловой Этике и Поведению (COBEC). Такое подтверждение гарантирует что мы все выполняем наши обязанности в рамках организации в соответствии с общими ценностями. У сотрудников IntraHealth есть два подхода к подписанию Кодекса Деловой Этики и Поведения (COBEC) (онлайн или в формате документа).

## КОНТАКТ

Stephen Willott  
Director of Compliance  
swillott@intrahealth.org

IntraHealth  
INTERNATIONAL  
Because Health Workers Save Lives.



ИЮНЬ 2017