

Общество с ограниченной ответственностью "Анжелини Фарма Рус"
(ООО "Анжелини Фарма Рус")
109028, Москва г, Серебряническая наб., дом № 29

ПРИКАЗ

От 30 августа 2024 года № 11-П/24

«О введении Этического кодекса ООО «Анжелини Фарма Рус»

В целях закрепления корпоративных ценностей Компании, определения ключевых принципов и норм этичного делового поведения, лежащих в основе корпоративной культуры Компании, приказываю:

1. С 1 сентября 2024 года утвердить и ввести в действие Этический кодекс ООО «Анжелини Фарма Рус».
2. Руководителю отдела персонала Пырескиной Н.М. довести приказ до сведения всех сотрудников ООО «Анжелини Фарма Рус».
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

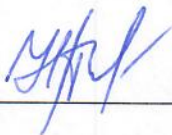
Генеральный директор



Захаров Сергей Юрьевич

С приказом ознакомлен(а)

Пырескина Н.М.



«30 августа» 2024 года

Утверждено Приказом
Генерального Директора
ООО «Анджелини Фарма Рус»
№ 11-П/24 от «30» августа 2024 г.

Генеральный директор

 (Захаров С.Ю.)



**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«АНДЖЕЛИНИ ФАРМА РУС»**

г. Москва,
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Этический кодекс (далее – Кодекс) ООО «АНДЖЕЛИНИ ФАРМА РУС» (далее – Компания) закрепляет корпоративные ценности Компании, определяет ключевые принципы и нормы этичного делового поведения, лежащие в основе корпоративной культуры Компании, а также устанавливает ответственность за несоблюдение положений Кодекса.
- 1.2. Кодекс является важнейшей составляющей системы корпоративного управления Компании, инструментом, призванным способствовать реализации стратегических целей через установление единой политики корпоративного поведения, разделяемой всеми работниками Компании вне зависимости от занимаемой должности.
- 1.3. Утверждая Кодекс, Компания подтверждает свою приверженность неукоснительному соблюдению требований законодательства Российской Федерации, высочайших стандартов деловой этики и установленных в Кодексе принципов, норм и правил корпоративного поведения при принятии любого управленческого решения или осуществлении любого действия в Компании.
- 1.4. Устойчивое развитие Компании в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны контрагентов, работников и других заинтересованных сторон. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения бизнеса и проявления заботы об окружающих. В этой связи в своей деловой практике Компания считает необходимым и стремится более полно учитывать общественно значимые аспекты деятельности и проявлять ответственность в отношении всех заинтересованных сторон.
- 1.5. **Целями Кодекса являются:**
 - содействие достижению основных целей и задач Компании;
 - развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;
 - обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения в Компании;
 - формирование у работников Компании единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
 - повышение, укрепление и защита деловой репутации Компании как открытого, ответственного и надежного бизнес-партнера;
 - определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.
- 1.6. **Область применения Кодекса:**
 - 1.6.1. Кодекс обязателен для соблюдения всеми работниками Компании, включая должностных лиц, членов органов управления и руководителей.
 - 1.6.2. Компания ожидает от деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами Кодекса. Компания должна стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в Кодексе.
 - 1.6.3. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних нормативных документах Компании, включая политики, кодексы, регламенты, положения, должностные инструкции и т.п.

2. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

2.1. В основе деятельности Компании лежат ее корпоративные ценности, которые позволяют вести бизнес в соответствии с высочайшими этическими стандартами. Компания осознает, что ее репутация зависит не только от неукоснительного соблюдения требований законодательства, но и от обеспечения соблюдения прав человека. В значительной степени репутация и успехи Компании базируются на принципах устойчивого развития и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

2.2. **Корпоративными ценностями Компании являются:**

2.2.1. Этика и ответственность

- Компания заботится о работниках, пациентах и потребителях. Соблюдение самых высоких этических стандартов является основой всех действий в Компании, а принимаемые решения ориентированы на долгосрочную перспективу.
- Компания и ее работники стремятся обеспечить устойчивое экономическое развитие Компании, защищать окружающую среду и сообщества, с которыми происходит взаимодействие.
- Для деятельности Компании неприемлемы пренебрежение принципами и ценностями Компаниями, стремление к результату любой ценой.

2.2.2. Инновации

- Поскольку Компания работает в постоянно меняющемся мире, для нее является ценным разработка, внедрение и тестирование новых эффективных и конкретных решений, вызов существующему положению вещей с целью роста и развития Компании, направленность на борьбу с возникающими сложностями.
- В Компании принято учиться на своих ошибках и стремиться к постоянному совершенствованию.

2.2.3. Производительность

- Работа в Компании предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению её конкурентоспособности и расширению доли на рынке.
- Каждый из работников Компании влияет на достижение своих целей и целей общей команды, поэтому действия работников должны быть произведены с учетом направленности на общий результат.
- В Компании работники должны быть полны решимости доводить дело до конца и делать все возможное при любых обстоятельствах, быстро, неукоснительно, законно и прозрачно.
- Компания стремится к совершенству, постоянно ставя перед собой амбициозные цели.
- В Компании принято преодолевать трудности, проявляя решимость и стойкость.

2.2.4. Вовлеченность

- Компания объединяет людей с высокой приверженностью делу, работоспособностью и энергией. Каждый работник вносит вклад в успех Компании, создает ценность и приближает Компанию к осуществлению миссии. Каждый должен знать, что его результат необходим Компании – без него Компания никогда не сможет достичь успеха.

- В Компании ценится позитивность, мотивированность и открытость для новых идей и перспектив.
- Компания поощряет командную работу, доверяет профессионализму работников.
- Компания ценит навыки работников и поощряет работников за заслуги.
- В Компании принято разделять и радоваться успехам Компании и достижениям работников.

2.3. Этические принципы Компании

2.3.1. Честность и справедливость

- Все управленческие решения и действия работников Компании должны быть честными и справедливыми. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- Все отношения, которые Компания выстраивает с заинтересованными сторонами как во внутренних, так и во внешних коммуникациях, должны быть основаны на честности и справедливости.
- Продвижение интересов Компании не может оправдывать поведение, противоречащее принципам честности и справедливости.

2.3.2. Равноправие и беспристрастность

- Компания стремится к равноправию и беспристрастности, гарантируя равные возможности для всех с точки зрения трудоустройства, а также уделяя равное внимание способностям и заслугам работников.

2.3.3. Следование законодательным требованиям и добросовестность

- Осуществляя свою деятельность, Компания действует с соблюдением всех законов и применимых нормативных правовых актов Российской Федерации, а также добросовестно соблюдает Этический Кодекс, локальные нормативные акты и корпоративные процедуры.
- Ни при каких обстоятельствах нарушение принципа следования законодательным требованиям не является допустимым и оправданным для достижения цели или получения каких-либо выгод и преимуществ как для конкретных работников, так и для всей Компании в целом.
- Компания 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.

2.3.4. Прозрачность коммуникаций

- Компания поощряет ясную, прозрачную и всестороннюю коммуникацию на всех уровнях. Такая коммуникация является решающим фактором, позволяющим заинтересованным сторонам принимать независимые и обоснованные решения, не отдавая предпочтение какой-либо заинтересованной группе или отдельному лицу.

2.3.5. Борьба с коррупцией

- Компания стремится принять все необходимые меры для недопущения и предотвращения случаев коррупции.
- Коррупция не допускается как средство ведения бизнеса.

- В Компании запрещено давать взятки или производить попытки подкупа выборных должностных лиц, государственных служащих, поставщиков государственных услуг или частных лиц.
- В частности, никто из работников Компании не имеет права предлагать, обещать или передавать денежные средства или другие выгоды в целях неправомерного ускорения, содействия или облегчения осуществления деятельности (платежи за упрощение формальностей).
- Кроме того, не разрешается требовать денежные средства или другие выгоды в обмен на оказание неправомерных услуг, а также не разрешается принимать денежные суммы, подарки или услуги от третьих лиц в целях получения прямой или косвенной личной выгоды или выгоды для Компании.

2.3.6. Центральная роль человека

- Основную роль в Компании играют Люди. Компания не существовала бы без людей внутри нее.
- Компания стремится защищать и развивать ценность её человеческих ресурсов и способствовать формированию уважения к физической, моральной и культурной целостности и идентичности работников, а также повышению их профессиональной компетенции.
- Компания уважает и защищает достоинство, равенство и свободу людей, их мнение, культурную и физическую неприкосновенность, различия.
- Компания признает многообразие (в том числе социальное, культурное) ценным активом и ресурсом, который можно использовать для установления и плодотворного достижения корпоративных целей.
- Компания нетерпима к прямой или косвенной дискриминации по признаку возраста, пола, состояния здоровья, расы или этнического происхождения, национальности, религиозных убеждений, политических взглядов и других обстоятельств.
- Компания стремится защитить уязвимые категории работников, предлагая поддержку тем, кто оказался в трудных социальных или экономических обстоятельствах или кто испытывает трудности со своим физическим или психическим здоровьем.

2.4. Этические принципы Руководства Компании

- 2.4.1. Компания предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером Руководство Компании должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.
- 2.4.2. Руководство Компании относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.
- 2.4.3. Руководство Компании стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

3. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

- 3.1. Компания выстраивает отношения со всеми заинтересованными сторонами, основываясь на этических принципах, лежащих в основе корпоративной культуры Компании.

- 3.2. Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (инвесторами, государством, учреждениями, поставщиками, клиентами и т.д.) интересы Компании представляют ее работники. Поэтому нормы данного раздела Кодекса распространяются в равной мере и на Компанию, и на ее работников.
- 3.3. Признавая доверие контрагентов и деловых партнеров, а также других заинтересованных сторон, важным фактором развития своего бизнеса, Компания уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.
- 3.4. Компания дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Компании строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.
- 3.5. Компания придерживается следующих принципов во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами:

3.5.1. Работники

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

Повышение квалификации

- Компания способствует личному и профессиональному развитию работников, а также создает программы по развитию их навыков и способностей в соответствии со склонностями и талантами каждого работника и бизнес-потребностями Компании.
- Компания также стремится направлять работников на повышение квалификации по специальности работников.

Равные возможности

- Компания гарантирует равные возможности трудоустройства и профессионального роста, уважая при этом многообразие и цену различия.
- Компания предоставляет равные возможности во всех аспектах рабочих отношений — найме, обучении, вознаграждении, карьерном росте, при этом учитывая предпочтения каждого работника и потребности Компании.
- Компания стремится способствовать открытой и инклюзивной рабочей среде, в которой приветствуется разнообразие. Разнообразие считается в Компании важным ресурсом.
- Компания обязуется создавать и поощрять благоприятную рабочую среду, основанную на защите достоинства и неприкосновенности личности, а также принципах справедливости в межличностных отношениях.

Меритократия

- В Компании отвергаются все формы кумовства, фаворитизма и неэффективности в пользу системы, в которой доступ к трудоустройству, заработку и профессиональному развитию основан на способностях и заслугах каждого работника, что достигается благодаря установлению определенных и прозрачных правил и процессов.
- Решения, которые Компания принимает в процессе отбора персонала, а также в отношении управления и развития персонала, предполагают наличие соответствия между искомыми навыками и компетенциями и навыками и компетенциями, которыми обладают кандидаты или работники, также учитываются объективные предположения относительно оценки ожидаемой производительности.

Психическое и физическое благополучие

- Компания призывает каждого работника сохранять баланс между работой и личной жизнью, при котором его работа и личная жизнь находятся в гармонии, а не в конкуренции друг с другом, что способствует психическому и физическому благополучию.

Здоровье и безопасность

- Компания продвигает, распространяет и укрепляет культуру охраны труда и техники безопасности, выявляя, оценивая и снижая профессиональные риски, а также поощряет всех работников вести себя разумно и ответственно, придерживаться правил и техник безопасности при работе.
- Компания гарантирует, что всем работникам будет предоставлена информация и проведено обучение по вопросам охраны труда, техники безопасности при работе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.2. Учредители и инвесторы

- Компания рассматривает интересы учредителей как одни из первостепенных и прикладывает все усилия для того, чтобы оправдать их ожидания и обеспечить достойные финансовые результаты деятельности Компании.
- Компания стремится прийти к ожидаемым экономическим результатам не только за счет оптимизации имеющихся ресурсов, но и за счет повышения производительности труда, финансовой устойчивости, конкурентоспособности, разработки инновационных идей.
- Компания гарантирует предоставление точных и соответствующих действительности отчетов о деятельности Компании, позволяющих отслеживать ее эффективность и оптимизировать процессы.
- Кроме того, Компания гарантирует передачу инвесторам, клиентам, деловым партнерам, государственным учреждениям необходимой финансовой информации в прозрачном виде.

3.5.3. Общество и общественные организации

- Компания стремится выстраивать долгосрочные и стабильные отношения с обществом на принципах прозрачности, открытого диалога и соблюдения разумного баланса интересов.

- Компания стремится постоянно совершенствовать каналы коммуникации и обратной связи, с помощью которых заинтересованные стороны могут обратиться к ней по интересующим их вопросам, связанным с деятельностью Компании.

3.5.3.1. Конечные потребители

- Компания стремится заботиться о людях и семьях в их повседневной жизни, удовлетворяя их потребности и оправдывая их ожидания.
- В отношениях с конечными потребителями Компания действует в соответствии с принципами честности, справедливости, прозрачности и надежности.

Качество продукции и услуг

- Основная цель Компании - заботиться о людях и семьях в повседневной жизни, предоставляя им доступ к высококачественным продуктам Компании. Компания прислушивается к потребностям и желаниям общественности и прилагает все усилия для поиска новых решений и возможностей устойчивого развития.

В связи с чем Компания стремится быть внимательной к изменениям рыночного спроса и быть в курсе технологических и научных достижений, а также постоянно совершенствовать качество и экологичность продуктов и услуг, которые Компания предлагает конечным потребителям.

Для достижения вышеуказанных целей деятельность Компании в области исследований, разработок, производства и маркетинга осуществляется в соответствии с высочайшими стандартами качества.

- Кроме того, Компания обеспечивает обучение, повышение квалификации и профессиональный рост персонала и прикладывает все возможные усилия, чтобы третьи лица, с которыми работает Компания, также обладали необходимым уровнем квалификации, профессионализма и опыта.

3.5.3.2. Государственные органы и учреждения

- Отношения Компании с различными государственными органами и учреждениями основаны на максимальной прозрачности и честности.
- Взаимодействие с государственными органами происходит через уполномоченные подразделения Компании, которые при коммуникации должны строго соблюдать положения законодательства.

3.5.3.3. Медиа

- Компания следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации (СМИ).
- Любые контакты с представителями СМИ (интервью, публикации, участие в пресс-конференциях, брифингах для прессы и т.п.), связанные с деятельностью Компании,

осуществляются исключительно уполномоченными на данные действия работниками Компании.

- Коммуникации, направленные за пределы Компании, должны быть правдивыми, точными, прозрачными и последовательными.
- В случаях участия в конвенциях, конгрессах и иных публичных мероприятиях, а также при создании рекламы или составлении пресс-релизов и публикаций в целом, допускается раскрытие информации о деятельности, результатах деятельности Компании, ее продуктах и стратегиях, однако такое раскрытие должно происходить по согласованию с руководством Компании и строго с соблюдением ограничений и правил, установленных при обращении с конфиденциальной информацией.

Коммуникация и социальные сети

- Компания признает, что четкая и эффективная коммуникация играет решающую роль, как во внутренних, так и во внешних отношениях. Фактически, внешние связи и коммуникация оказывают прямое и косвенное влияние на корпоративное развитие и имидж.
- Компания стремится, чтобы распространяемая через социальные сети информация о Компании соответствовала принципу справедливости и правдивости.

Реклама и продвижение

- Компания осуществляет продвижение и рекламную деятельность этично, в соответствии с имеющейся целью и действующим законодательством.
- Честность является фундаментальной ценностью и никогда не должна подвергаться сомнению или пренебрежению. Компания не допускает и не оправдывает любую форму вводящей в заблуждение рекламы или любую рекламную деятельность, которая является сомнительной с юридической или этической точки зрения, независимо от каких-либо краткосрочных преимуществ или выгод.
- Компания особенно внимательно относится к защите прав несовершеннолетних, которые каким-либо образом участвуют в рекламных сообщениях Компании.

3.5.3.4. Научные организации

- Компания поддерживает сотрудничество с научными учреждениями и академическими организациями в целом.
- Критерии выбора таких учреждений для сотрудничества связаны с качеством, научными или специфическими знаниями и опытом данных учреждений.

3.5.3.5. Политические партии

- Компания придерживается принципа нейтральности в отношении политических партий и объединений.

- Компания не делает никаких пожертвований политическим партиям, их объединениям или их представителям.

3.5.3.6. Коммерческие партнеры и консультанты

- Отношения Компании с коммерческими партнерами и консультантами основано на принципах прозрачности, равных возможностей, лояльности и свободной конкуренции.
- Компания стремится искать партнеров, которые разделяют принципы настоящего Кодекса, профессионализма и преданности своему делу, а также уделяет приоритетное внимание построению долгосрочных отношений для дальнейшего совершенствования бизнеса.
- Компания требует от партнеров, при выполнении ими договорных обязательств, соблюдения норм этичного, лояльного и добросовестного поведения, соблюдения в той мере, в которой это применимо к каждому партнеру, положений настоящего Кодекса и корпоративных правил.

Равные возможности в процессе отбора поставщиков и контрагентов

- Партнеры, поставщики, контрагенты Компании отбираются на основе таких ценностей и критериев, как этика, репутация, устойчивое развитие, справедливое ценообразование и качество их товаров или услуг.
- Выбор партнеров, поставщиков, контрагентов осуществляется с учетом наличия у них максимально возможного конкурентного преимущества для Компании, при этом Компания относится с лояльностью и беспристрастностью к каждому партнеру, обладающему необходимыми требованиями.

Должная осмотрительность

- Отношения Компании с партнерами основываются на соблюдении общих этических принципов.
- Компания на постоянной основе отслеживает приверженность партнеров этическим принципам, разделяемым Компанией.
- Компания проводит комплексную проверку партнеров на благонадежность, чтобы гарантировать соблюдение требований Компании как до вступления в договорные отношения, так и после, в течение срока действия договора.

Конфликт интересов

- В соответствии с ценностями честности и прозрачности Компания обязуется осуществлять все необходимые меры для предотвращения возникновения конфликта интересов и управления ими.
- При оказании своих профессиональных услуг партнеры должны избегать любых ситуаций, связанных с конфликтом интересов с Компанией, и в случае возникновения такого конфликта немедленно сообщать об этом своим контактными лицам в Компании, воздерживаясь от предоставления услуг до получения иных указаний.

3.5.3.7. Конкуренты

- Компания уважает конкуренцию и признает ее ценность как неотъемлемой части корпоративной культуры и политики.
- Компания поощряет честную и здоровую конкуренцию, обязуясь соблюдать антимонопольное законодательство.
- Компания разрабатывает специальные программы комплаенса, направленные на предотвращение антимонопольных рисков.

3.5.3.8. Торговые ассоциации

- Компания поощряет участие в деятельности торговых ассоциаций, как площадок для солидарности и диалога между всеми представителями бизнеса.
- Для внесения активного и плодотворного вклада в деятельность ассоциаций Компания стремится, чтобы уполномоченные лица Компании участвовали в такой деятельности.

3.5.4. Среда и сообщества

- Компания в своей деятельности руководствуется такими ценностями, как внимание к людям, уважение к среде, в которой мы живем.
- Компания при осуществлении своей деятельности строго соблюдает нормы права, уважает культурное наследие, традиции и права населения в регионах присутствия, в том числе малочисленных и коренных народов.

3.5.4.1. Местные сообщества

- Компания строит деловую деятельность на основе гармоничных отношений с сообществами, в которых работает, при этом стараясь вносить вклад в их развитие.

3.5.4.2. Защита окружающей среды

- Компания осуществляет свою деятельность с уважением к окружающей среде, людям и сообществам, в которых она работает.
- Компания внедряет эффективную систему экологического менеджмента, которая соответствует законодательству Российской Федерации, а также самым высоким добровольным международным стандартам в этой области.
- Компания придает особое значение активному вкладу в достижение целей экологической устойчивости, внедряя методы, направленные на сокращение выбросов, экономию энергии и переработку отходов.
- Компания стремится действовать сбалансированно, сводя к минимуму воздействие на окружающую среду и оптимизируя использование природных и энергетических ресурсов.

3.5.4.3. Другие заинтересованные стороны

- В отношениях Компании с любыми другими заинтересованными сторонами, которые не перечислены в настоящем разделе, Компания соблюдает все общие принципы и ценности, упомянутые и описанные в настоящем Этическом Кодексе.

4. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

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

4.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника Компании и определяют, что Компания ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Компании несет ответственность за выполнение этих требований.

4.3. Взаимная ответственность Компании и ее работников

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

4.3.2. Компания видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- соблюдать трудовые права работников, включая обеспечение должного уровня охраны труда и безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними нормативными документами Компании;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Компанией;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

4.3.3. В свою очередь работники выражают свою ответственность перед Компанией через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и личную ответственность за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к деловым партнерам Компании, коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции и дискриминации.

4.4. Обязанности работников по исполнению этических норм корпоративного поведения:

Общие обязанности

- 4.4.1. Понимать, применять и уважать принципы и правила поведения, описанные в Этическом Кодексе, а также существующие корпоративные процедуры, относящиеся к должности работников и законы, применимые в области действия Компании, относящиеся к выполняемой работником функции.
- 4.4.2. Принимать участие в обучающих мероприятиях по Этическому Кодексу или корпоративным процедурам, имеющим отношение к работе по должности.
- 4.4.3. Незамедлительно сообщать о любых нарушениях Кодекса или законодательства внутри Компании, о которых работникам стало известно.
- 4.4.4. При принятии любого решения руководствоваться Кодексом, в случае наличия затруднений в применении Кодекса или наличия сомнений в справедливости, законности или уместности решения, обращаться к непосредственному руководителю или руководителю подразделения за помощью и консультацией.
- 4.4.5. Работники Компании обязаны использовать собственность и ресурсы Компании эффективно и исключительно для рабочих целей. Запрещается использовать собственность и ресурсы Компании для получения личной выгоды, а также в незаконных или неэтичных целях.

Внешний вид работников

- 4.4.6. Внешний вид работников должен соответствовать преимущественно деловому стилю, возможно с элементами стиля Casual: деловые костюмы у мужчин (при отсутствии встреч и переговоров - без галстука) либо брюки и рубашки спокойных тонов, у женщин - юбки средней длины, брюки, пуловеры и блузы спокойных тонов, допустимо использование различных не вызывающих аксессуаров. Работники при подборе одежды должны руководствоваться правилом сдержанности, умеренности и уместности.
- 4.4.7. Работники должны носить аккуратную, чистую и опрятную одежду, выбирать уместные для ситуации обувь, аксессуары и украшения. Неподходящая повседневная одежда/обувь, такая как спортивные костюмы, мини-юбки, шорты, рваные джинсы, майки или топы на бретельках, одежда с декольте, шлепанцы, не является приемлемой для повседневного делового стиля.

Обязанности, касающиеся принципов работы

- 4.4.8. Быть честными и вежливыми в отношениях с коллегами, работать сообща и вносить активно свой вклад в общую деятельность.
- 4.4.9. Вести себя профессионально и добросовестно.
- 4.4.10. Уважать интересы всех заинтересованных сторон.
- 4.4.11. Следить за тем, чтобы поведение и используемый язык соответствовали обстановке и среде, в которой происходит работа.

Уважение и толерантность

- 4.4.12. Не проявлять дискриминацию по отношению к коллегам, деловым партнерам Компании, контрагентам, поставщикам и т.д.
- 4.4.13. Не применять принуждение, физическое или психологическое запугивание, притеснение, домогательства и иные виды агрессии на рабочем месте в рабочем коллективе и при взаимодействии с деловыми партнерами Компании, контрагентами, поставщиками и т.д. В том числе запрещается принуждение к сексуальным отношениям, включая нежелательные ухаживания, требование внимания и прочие вербальные и физические действия с сексуальным подтекстом, запрещается проявлять насилие и / или угрожать насилием.

Работники обязаны стремиться развивать и поддерживать атмосферу толерантности и уважения человеческого достоинства.

- 4.4.14. Не допускать поведения, оскорбляющего чувства других людей, включая неприемлемое поведение, такое как нежелательный физический контакт, а также неподобающие жесты, высказывания или демонстрации.
- 4.4.15. Не допускать негативные меры в отношении любого работника, который добросовестно выступает против любых случаев дискриминации, притеснения или правонарушений в отношении отдельных лиц или сообщает о них.

Безопасность и трезвость

- 4.4.16. Не употреблять наркотические или иные токсические вещества, а также алкоголь в рабочее время на рабочем месте или на территории Компании.
- 4.4.17. Не приносить с собой на территорию Компании наркотические или иные токсические вещества и алкоголь.
- 4.4.18. Не находиться на территории Компании под воздействием сильнодействующих медицинских препаратов, в состоянии наркотического, алкогольного или иного токсического опьянения.
- 4.4.19. Не курить на рабочем месте и на территории Компании.
- 4.4.20. Не курить в транспортных средствах, принадлежащих Компании либо используемых в служебных целях.
- 4.4.21. При обнаружении случаев употребления, хранения, распространения наркотиков или алкоголя на территории Компании, сообщить об этом Руководству Компании.
- 4.4.22. Работникам запрещено приносить и хранить на рабочем месте или во время исполнения трудовых обязанностей любое оружие и другие предметы, которые могут представлять опасность.

Обязанности, касающиеся принципов коммуникации

- 4.4.23. При любой коммуникации исключить использование ненормативной лексики, оскорблений, грубостей, агрессивных высказываний или шуток, выражений, посягающих на честь и достоинство человека.
- 4.4.24. Не допускать нежелательных намеков, вопросов, шуток, жестов и высказываний откровенно сексуального порядка, а также различного рода вербальных и поведенческих проявлений сексистского характера.
- 4.4.25. Не распространять слухи и не поощрять открытое выражение каких-либо суждений личного порядка, носящих провокационный или дискриминационный характер.
- 4.4.26. Работники обязаны взаимодействовать между собой и заинтересованными сторонами исключительно вежливо, с соблюдением границ общения, принимая во внимание принцип уважения прав человека.
- 4.4.27. Работники обязаны соблюдать этичность общения. Этичное общение означает правильное, справедливое обращение с конфиденциальной информацией, материалами, касающимися Компании, и персональными данными, которые обрабатываются в ходе деятельности Компании, в соответствии с применимыми правилами.

Базовые правила устной и письменной коммуникации

- 4.4.28. В устной и письменной (по переписке) коммуникации работники обязаны соблюдать исключительно деловой стиль общения, обращаться к собеседнику на «Вы», если иные договоренности достигнуты не были.
- 4.4.29. При коммуникации необходимо руководствоваться принципами уважения к чужому времени, уважения к собеседнику, соблюдать культуру речи.

4.4.30. Текст сообщения должен быть четко сформулирован, быть ясным и конкретным, собеседники должны понимать, о чем идет речь.

До отправки сообщения необходимо проводить проверку текста на наличие грамматических и орфографических ошибок, а также проверять, какие вложения содержит сообщение и кому именно оно направляется, исключать лишние файлы и лишних адресатов из списка.

В конце текста сообщения, адресованного клиентам / партнерам / контрагентам необходимо указывать свое имя, должность и контакты для связи.

4.4.31. При устном общении с клиентами / партнерами / контрагентами необходимо поприветствовать собеседника в официальной форме и представиться ему (если инициатива коммуникации исходила от работника Компании).

Правилом хорошего тона является при звонке собеседнику в первую минуту общения уточнить о наличии возможности у собеседника сейчас коммуницировать.

В устном общении необходимо выражаться понятно, четко и грамотно, избегать тем, которые не способствуют достижению цели диалога, не переходить на личное и не использовать жаргонизмы.

В конце общения нужно поблагодарить собеседника и попрощаться.

Цифровые платформы и социальные сети

4.4.32. Общение с заинтересованными сторонами, в том числе через СМИ, должно происходить с уважением права на информацию, учитывая запрет на распространение ложных или предвзятых новостей и комментариев.

4.4.33. При публикации информации на цифровых платформах или в социальных сетях необходимо выражать личное мнение с оговоркой, что оно не отражает позицию или мнение Компании и никоим образом не является обязательным для последней.

Конфиденциальность

4.4.34. Работники, в зависимости от занимаемой должности, могут прямо или косвенно получить доступ к конфиденциальной информации, касающейся Компании, такой как ноу-хау, стратегии, продукты, научно-исследовательская деятельность, финансовые показатели и т.д.

Такая информация имеет стратегическую ценность и представляет собой бесценный актив, который каждый работник обязан защищать и не разглашать, вести себя добросовестно по отношению к такой информации и данным третьих лиц, обеспечивать сохранность таких данных, предотвращая их использование в любых целях, не связанных с трудовой деятельностью, для личных и несанкционированных целей или выгод.

4.4.35. Работники обязаны не раскрывать конфиденциальную информацию, персональные данные, ставшие известными в процессе выполнения трудовой функции, личную информацию, касающихся других людей (работников, сотрудников клиентов и т.д.) без их согласия, а также любую информацию с пометкой «конфиденциально», «только для служебного использования», «коммерческая тайна».

4.4.36. Принимать все необходимые меры для предотвращения разглашения конфиденциальной информации друзьям или родственникам, а также получения такой информации от них.

Защита персональных данных

4.4.37. Обрабатывать персональные данные в соответствии с требованиями действующего законодательства и принципами, применимыми к обработке персональных данных.

Обязанности, касающиеся принципов поведения

Борьба с коррупцией

- 4.4.38. При исполнении трудовых обязанностей противостоять всем формам коррупции и проявлять абсолютную нетерпимость к любой незаконной деятельности.
- 4.4.39. Проводить все транзакции прозрачно и документировать их надлежащим образом.
- 4.4.40. Обращать внимание на любые тревожные сигналы, которые могут указывать на незаконное, коррупционное или любое другое неэтичное поведение, сообщать об обнаружении такого поведения.

Подарки и иные знаки внимания

- 4.4.41. **Руководствоваться следующими требованиями при вручении и получении подарков:**

Подарки и знаки внимания любого рода должны быть:

- Не запрещены законодательно (например, медицинские и фармацевтические работники не вправе принимать подарки от производителей фармацевтической продукции);
- Разумными и соответствующими случаю;
- Иметь символическую стоимость;
- Соответствовать принципам Кодекса и быть допустимыми Политиками принимающей стороны.

Объективность и конфликт интересов

- 4.4.42. Защищать и продвигать интересы Компании, принимая решения объективно и избегая, насколько это возможно, ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.
- 4.4.43. Избегать ситуаций, в которых личные интересы, финансовые интересы или деловые связи вступают в противоречие с интересами Компании.
- 4.4.44. Работникам запрещено принимать деловые решения под влиянием своих личных интересов. В таких случаях эти решения должны рассматриваться непосредственным руководителем работника и уполномоченными лицами, назначенными Руководством Компании, которым следует предоставить всю информацию, связанную с потенциальным конфликтом интересов.
- 4.4.45. Избегать принятия решения или выполнения действий, которые противоречат интересам Компании и не соответствуют или противоречат трудовым обязанностям.
- 4.4.46. При ведении переговоров от имени Компании избегать ссылки на имеющиеся связи и личные отношения.
- 4.4.47. Не использовать в личных целях возможности, полученные в ходе исполнения своих обязанностей в Компании.

Подбор коммерческих партнеров

- 4.4.48. В связи со значительной ответственностью и последствиями для репутации Компании, с которыми она может столкнуться в результате действий коммерческих партнеров, работники обязаны определять и отбирать таких партнеров на основе объективных, поддающихся проверке критериев, направленных на достижение баланса между экономической выгодой и качеством обслуживания.
- 4.4.49. При выборе коммерческих партнеров работники обязаны руководствоваться следующими принципами поведения:
- Устанавливать прозрачные отношения сотрудничества в соответствии с лучшими деловыми практиками, скрупулезно соблюдая применимое законодательство и внутренние

процедуры, связанные с выбором коммерческих партнеров и управлением отношениями с ними;

- Перед началом или возобновлением отношений тщательно оценивать репутацию и опыт партнеров, а также экономическую, финансовую, техническую надежность и надежность активов другой стороны;
- Воздерживаться от принятия подарков, пожертвований или других выгод, даже небольших по стоимости, если целью является получение незаконной выгоды, и от внесения таких пожертвований сверх того, что разрешено корпоративной практикой.

Предотвращение незаконной финансовой деятельности

4.4.50. Компания стремится избежать использования деятельности Компании или услуг для содействия финансовым преступлениям, таким как отмывание денег, уклонение от уплаты налогов, финансирование террористической деятельности или любой другой формы участия в незаконной деятельности.

В связи с чем работники обязаны:

- Не устанавливать отношения с поставщиками, партнерами, третьими лицами, добропорядочность которых не гарантирована, которые не имеют хорошей репутации или чье имя связано с вопросами, касающимися отмывания денег или другой незаконной деятельностью;
- Обеспечивать обоснованность финансовых транзакций договорными отношениями, при переводе денежных средств руководствоваться правилом возможности отслеживания транзакций;
- Сообщать Руководству Компании о подозрительных контрагентах, запросах, транзакциях и платежах.

Воздержание от недобросовестной конкуренции

4.4.51. Каждый работник несет ответственность за соблюдение всех законов, касающихся конкуренции, антимонопольного законодательства и сбора конкурентной информации.

4.4.52. Работники обязаны воздерживаться от поведения, которое может каким-либо образом привести к нарушению конкуренции на рынке.

4.4.53. Работники обязаны не собирать конфиденциальную информацию конкурентного характера незаконными способами (например, воровство или вымогание информации у бывших сотрудников конкурентов, в настоящее время работающих в Компании).

4.4.54. Не передавать конкурентам любую конфиденциальную информацию конкурентного характера, принадлежащую Компании.

Отношения с органами государственной власти

4.4.55. Обеспечивать соблюдение законодательства в отношениях с органами государственной власти и придерживается принципов прозрачности, справедливости и сотрудничества.

4.4.56. При установлении взаимоотношений с органами государственной власти необходимо соблюдать следующие принципы:

- Не обещать и не предлагать должностным лицам деньги, товары или выгоды любого другого рода, направленные на побуждение к поведению, приносящему пользу физическому лицу или Компании;
- Не предоставлять ложных заявлений или документов в государственные органы с целью получения финансирования, льгот, концессий, разрешений, лицензий или других административных актов;

- Воздерживаться от любых сделок с государственными органами, осознавая возможность возникновения конфликта интересов;
- Сообщать о любых известных нарушениях в данной сфере Руководству Компании.

5. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

- 5.1. Компания убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Компании, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами. Поэтому все работники Компании вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.
- 5.2. Компания также предъявляет повышенные требования к руководителям всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса и контролировать их выполнение.
- 5.3. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника, принятия решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.
- 5.4. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом или при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений в этичности своих действий, действий иных работников Компании, деловых партнеров или иных лиц, которые взаимодействуют с Компанией, работнику следует обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и/или в Отдел по работе с персоналом.
- 5.5. Если работник Компании полагает, что действие (бездействие) другого работника является нарушением (или влечет нарушение) положений настоящего Кодекса, он имеет право обратить внимание данного сотрудника на наличие в Кодексе соответствующих положений, закрепляющих обязанность работников воздерживаться от действий (бездействия), влекущих предполагаемые нарушения.
- 5.6. Работники, которым стало известно о произошедших или готовящихся нарушениях законодательства, связанных с деятельностью Компании, а также Кодекса, либо у которых имеются основания полагать, что они могут быть уже совершены, обязаны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и/или руководству Компании.
- 5.7. Компания ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником Компании (например, поставщик продукции или услуг для Компании, деловой партнер, инвестор и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Компании.
- 5.8. За действие или бездействие, нарушающее положения Кодекса либо подрывающее репутацию Компании и ее работников, в зависимости от характера совершенного нарушения, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с даты утверждения Генеральным Директором или иным Уполномоченным лицом.
- 6.2. Компания вправе вносить изменения и дополнения в Кодекс. Работники должны быть ознакомлены со вносимыми изменениями и дополнениями под подпись.