

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

**Кодекс
корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»**

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) ЗАО «Конфлекс СПб» (далее – «Компания») закрепляет корпоративные ценности Компании, а также определяет основанные на них и принятые в Компании наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс рекомендован к использованию и применению Работниками Компании.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Компанией, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Компанию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Компании.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством или локальными актами Компании, принятыми ранее, применяются положения действующего законодательства и локальных актов Компании. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждому Работнику Компании рекомендуется:

- при исполнении своих обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями и принятыми на территории Компании иными локальными актами, руководствоваться положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе в тех аспектах деятельности, которые регламентируются данным Кодексом и действующими локальными актами Компании;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Отдел персонала;
- своевременно уведомлять своего непосредственного руководителя или Отдел персонала обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдать иные рекомендации, указанные в Кодексе.

Руководителям Компании рекомендуется:

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

- при исполнении своих обязанностей учитывать положения, установленные настоящим Кодексом, после проведения процедуры ознакомления с его положениями;
- выступать личным примером этичного поведения, определяемого в соответствии с положениями данного Кодекса;
- проводить разъяснительную работу с Работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

1. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Компания является крупным поставщиком гибкой упаковки. Основными направлениями деятельности Компании являются полиграфия и производство этикеточной и упаковочной продукции из однослойных и многослойных материалов с нанесением печати методом флексографии.

Компания видит свою миссию в удовлетворении потребности российских и зарубежных производителей в современной высококачественной упаковке, развитии долгосрочных отношений с партнерами на основе взаимопонимания, открытости и доверия, совершенствовании технической баз и технологий, поддержке и развитии персонала компании, способствуя профессиональному росту и социальному успеху сотрудников, а также в достойном вознаграждении акционеров компании. Деятельность Компании нацелена на получение прибыли, гарантирующей постоянный технический рост предприятия, способствующий улучшению качества, стабильности и безопасности продукции и удовлетворенности потребителей, персонала и Компании в целом.

Стратегические цели:

- Выполнение законодательных требований,
- Удовлетворение запросов потребителей,
- Повышение удовлетворенности персонала,
- Укрепление экономического положения Компании за счет увеличения объема производства и продаж стабильной по безопасности и качеству продукции,
- Развитие взаимовыгодных партнерских отношений с поставщиками сырья, материалов, оборудования;
- Разработка и производство новых видов продукции в соответствии с перспективами рынка;
- Дальнейшее совершенствование технологических, управленческих и логистических процессов, а также повышение эффективности Компании путем применения информационных технологий, ресурсов, знаний

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

- Обеспечение инновационного лидерства через совершенствование технологий производства
Стратегия Компании базируется на следующих принципах:
- систематическое повышение эффективности во всех процессах на предприятии;
- расширение и диверсификация деятельности за счет проектов, обеспечивающих создание новых продуктов, в том числе расширяющих спектр сотрудничества с клиентами компании;
- совершенствование политики в области рационального природопользования, охраны окружающей среды и энергоэффективности;
- соблюдение интересов всех акционеров;
- совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;
- повышение персональной ответственности руководителей за принятые управленческие решения.

Корпоративными ценностями Компании являются:

лидерство – в своей деятельности мы стремимся проявлять лидерские качества, направляя усилия на создание стратегических преимуществ компании;

доверие – мы строим отношения внутри компании на принципах взаимного уважения и открытости, что позволяет создать атмосферу доброжелательности и честного обмена информацией;

профессионализм – профессионализм сотрудников – основа успешного развития компании. Постоянное приобретение новых знаний и совершенствование профессиональных навыков позволяет нам уверенно смотреть в будущее;

эффективность – мы стремимся к повышению результативности при оптимальном использовании ресурсов компании и творческого потенциала ее Работников;

ответственность – мы делаем то, что говорим. Мы отвечаем за свои слова и поступки, за развитие и успех общего дела;

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОМПАНИИ И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между Работниками и Компанией возникают на основании трудового договора, строятся в соответствии с действующим трудовым законодательством и регламентируются локальными нормативными актами. Рекомендации, изложенные в настоящем Кодексе, призваны укрепить

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

достигнутый высокий уровень доверия и взаимопонимания между Работниками и Компанией.

Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая Работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Компания соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих Работников в соответствии с требованиями, предъявляемыми Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», а также иным федеральным законодательством, подзаконными нормативными актами, локальными актами Компании.

Компания реализует в отношении Работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы и обеспечивает Работникам комфортные и безопасные условия труда.

Компания предоставляет вновь принятым Работникам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Компания создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу Работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня. Создание резерва кадров соответствует Кадровой политике, регламентированной Положением №08-СМ 01.

Компания стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Охрана труда осуществляется в соответствии с принятым в Компании Положением об Охране труда в ЗАО «Конфлекс СПб», которое сопровождается Инструкциями по охране труда для Работников компании.

Каждый из Работников Компании несет ответственность за соблюдение условий безопасности на своем рабочем месте (в соответствии с прописанными условиями в Инструкциях по охране труда).

Компания гарантирует Работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации (в том числе от дискриминации по гендерному принципу и национальной принадлежности). При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые дискриминации по национальности, полу, возрасту и др.

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

Работнику Компании, считающему, что ему не обеспечена защита от дискриминации, рекомендуется обращаться за защитой к своему непосредственному руководителю или в Отдел персонала.

Компания ценит в своих Работниках:

Компетентность -

глубокие и всесторонние знания по специальности;

высокий профессионализм;

умение строить отношения с партнерами 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, искренность;

доброжелательность в отношениях с коллегами;

высокая внутренняя культура и самодисциплина;

понимание специфики работы в Компании и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение -

преданность и лояльность Компании;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Полиграфическая деятельность связана с взаимодействием с различными активными веществами, которые могут оказывать пагубное влияние на окружающую среду при отсутствии регламентов по обращению с этими веществами. Компания осознает всю степень ответственности перед современниками и будущими поколениями за влияние, которое оказывает деятельность Компании на окружающую среду.

В своей деятельности Компания придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании ресурсов с минимальным воздействием на окружающую среду (в том числе природных ресурсов) и сохранении благоприятной окружающей

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

среды для будущих поколений. Компания соблюдает национальные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся ее деятельности и производственной продукции. Политика Компании направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Компания стремится:

- гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;
- обеспечивать бережное использование природных ресурсов;
- принимать все возможные меры по сохранению климата и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;
- обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;
- непрерывно углублять профессиональные и экологические знания Работников Компании;
- обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Компании;

4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность Работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и законными интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Компании в глазах Работников и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов).

Работникам Компании рекомендуется избегать ситуаций, при которых возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов Работникам рекомендуется информировать об этом своего непосредственного руководителя или Отдел персонала Компании.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

образом одобрена органами управления Компании (Общим собранием акционеров, Советом директоров, тендерной комиссией) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами Компании, её учредительными документами.

В ситуации конфликта интересов Работника и Компании, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Компании.

Ниже, в статьях 5-8, 10 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: Работникам рекомендуется оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

Наличие родственных связей между руководителями Компании в рамках одного подразделения может создавать репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала.

Компания не ограничивает случаи совместной работы родственников, если определяющими факторами назначения на определенную должность являются объективные характеристики и отбор осуществляется на равных правах с другими претендентами на место.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

6. ПОДАРКИ

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену.

Получение Работником подарка может быть негативно оценено со стороны других Работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях Работника и дарителя.

Компания, принимая во внимание складывающиеся рабочие и внерабочие отношения Работников с третьими лицами, рекомендует Работникам в каждом конкретном случае получения подарков от третьих лиц исходить из рекомендаций, даваемых настоящим Кодексом.

Работнику Компании рекомендуется уведомлять о полученных от третьих лиц подарков, отвечающих хотя бы одному из следующих критериев:

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Компании;
- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Рекомендации, касающиеся приема подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения Работника с дарителем, основанные на очевидных семейных отношениях (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Компании, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

В случае, если Работнику, исходя из всех обстоятельств получения подарка, станет предельно ясно, что такой подарок был ему передан исключительно с целью, противоречащей принципам настоящего Кодекса, и Работник, ввиду определённых причин, не имеет возможности от него отказаться, Работнику рекомендуется принять такой подарок с последующей передачей вопроса о его дальнейшем применении на решение непосредственному руководителю либо Отделу персонала.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, Работник должен обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю либо в Отдел персонала Компании.

7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

Активы и ресурсы Компании в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

- движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;
- объекты интеллектуальной собственности;
- рабочее время Работников (трудовые ресурсы).

Компания, а также её Работники, вправе пользоваться и распоряжаться имеющимися активами и ресурсами для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый Работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Компании максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый Работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

Использование активов Компании Работниками в личных целях не рекомендуется, за исключением случаев ограниченного использования:

- сети Интернет (контролируется через использование прокси-сервера и ограничения трафика), средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;
- иных активов Компании в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Компании.

Работникам в ходе осуществления собственной предпринимательской или иной коммерческой деятельности (в том числе участие в уставном капитале или управление юридическими лицами), не рекомендуется использовать собственное положение в Компании, используемые ею активы и ресурсы, с целью извлечения собственной выгоды в ущерб интересам Компании. Настоящим Кодексом рекомендуется таким Работникам использовать ресурсы и активы, принадлежащие как непосредственно Работнику, так и Компании, для совместной взаимовыгодной деятельности.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Компанией Работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей Работника в Компании.

Работники Компании соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Компанией правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Компании, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Раскрытие Компанией информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Взаимоотношения с контрагентами Компания строит на принципах ответственного партнерства.

Компания нацелена на поддержание с клиентами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Компании постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, совершенствования качества.

Компания выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

борьбы. При этом Работники Компании не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Компания стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Компания не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Взаимодействие Компании с государством и обществом осуществляется на основе действующего законодательства.

Компания уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

Компания не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации, а также иные некоммерческие организации, чья деятельность напрямую не связана с деятельностью Компании.

Работники Компании вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Компании, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность рекомендуется получить письменное одобрение руководителя Компании.

Компания осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Компания ведет через подразделение, ответственное за проведение информационной политики.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Компании либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, Работникам Компании рекомендуется избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Компании.

10. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Компании и

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Компании создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, Работникам Компании рекомендовано соблюдать требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Компании неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересована Компания) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений Работникам рекомендуется уведомлять своего непосредственного руководителя, Отдел персонала.

11. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Компания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение Работников и единый фирменный стиль.

Каждому Работнику Компании рекомендуется участвовать в создании положительного имиджа Компании и укреплять её репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик Работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Компании является её фирменный стиль. Корпоративным цветом Компании является зеленый.

12. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работникам Компании не рекомендуется допускать:

- публичных высказываний, которые представляют работу Компании или работу в Компании в неверном, искаженном свете;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения работ Компанией, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

- курения вне специально отведенных мест;
 - агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
 - распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.
- Работникам рекомендуется воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Компании.

13. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководителей подразделений Компании, а также на Отдел персонала.

Указанные лица на основании поступающих к ним обращений принимают решения, направленные на:

- разъяснение Работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов руководители подразделений Компании, Отдел персонала принимают меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Компании в ситуации такого конфликта.

Обращение к указанным лицам осуществляется посредством всех доступных форм связи, предусмотренных в Компании.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) Работникам рекомендуется обращаться:

- к своему непосредственному руководителю;
- или письменно и анонимно с помощью бокса для обращений;
- или в Отдел персонала.

О случаях возникновения конфликта интересов Работникам рекомендуется обращаться к своему непосредственному руководителю либо в Отдел персонала

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, Работнику Компании рекомендуется направить свое обращение в Отдел персонала либо, если по внутреннему убеждению Работника Отделом персонала также не было принято необходимых мер, к руководителю Компании.

ЗАО «Конфлекс СПб»	Ответственный за разработку:	Департамент по маркетингу	
Кодекс корпоративной этики ЗАО «Конфлекс СПб»	№ 10-ДМ 02 Версия № 1	Контролируемая копия	№

Компания гарантирует, что предоставление Работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения Работника, сообщившего такую информацию.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель Компании по собственной инициативе, по предложению или по инициативе непосредственного руководителя Работника, не соблюдающего рекомендации Кодекса, что привело к причинению ущерба целям и принципам Компании, принимает решение о применении к Работнику мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в том случае, если несоблюдение рекомендаций настоящего Кодекса привело к совершению деяния, которое после проведения принятых в Компании процедур будет расцениваться, как дисциплинарный проступок).

Информация о соблюдении рекомендаций, установленных настоящим Кодексом, наравне с остальными необходимыми для таких целей показателями, учитывается при оценке и продвижении персонала.

15. СПОСОБЫ И СРЕДСТВА РЕАЛИЗАЦИИ КОДЕКСА

Действия по реализации и внедрению настоящего Кодекса осуществляются посредством размещения Кодекса на сайте компании, ознакомления контрагентов компании включением ссылки на Кодекс на сайте компании в подписи всех рассылаемых писем сотрудниками компании, контактирующими с представителями контрагентов, отражении всех значимых положений Кодекса в договорах, заключаемых с контрагентами, ознакомлении сотрудников компании с положениями Кодекса в части соблюдения их интересов и ответственности.