

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

УТВЕРЖДЕН

От «2» декабря 2016 г.

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

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

## **ВВЕДЕНИЕ**

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) ЗАО «Конфлекс СПб» (далее – «Компания») создан в целях закрепления корпоративных ценностей Компании и определения, основанных на них правил делового поведения, принятых в Компании.

В основу Кодекса были положены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики и лучшие российские и зарубежные практики корпоративного управления.

Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Компанией, а также для подрядчиков и консультантов, осуществляющих действия от имени компании и представляющих Компанию перед третьими лицами.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательными актами или локальными актами Компании, принятыми ранее, преимущество будут иметь положения действующего законодательства и локальные акты Компании. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о правилах поведения, преимущество будут иметь положения Кодекса.

Каждому Работнику Компании рекомендуется:

- при исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться положениями Кодекса и правилами поведения, которые регламентируются Кодексом и действующими локальными актами Компании;
- при возникновении вопросов по положениям Кодекса, правилам поведения обращаться за разъяснениями к непосредственному руководителю или в Отдел персонала;
- своевременно уведомлять непосредственного руководителя или Отдел персонала о случаях обращения к нему в целях склонения к действиям, ведущим к нарушению Кодекса;
- соблюдать рекомендации, указанные в Кодексе.

Руководителям Компании рекомендуется:

- при исполнении должностных обязанностей учитывать положения Кодекса, после процедуры ознакомления с его положениями;
- быть личным примером этичного поведения, соответствующего положениям Кодекса;
- проводить во вверенных подразделениях работу по разъяснению положений Кодекса, а также по предотвращению нарушений правил поведения, изложенных в Кодексе.

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

## **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 базы 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
- 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;

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

- совершенствование политики в области 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 построены на основании трудового договора, в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Рекомендации, изложенные в настоящем Кодексе, призваны укрепить достигнутый высокий уровень доверия и взаимопонимания между Работниками и Компанией.

Компания формирует отношения открытости в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивает 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.

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

Компания реализует в отношении Работников социальную политику, направленную на повышение престижности работы и обеспечение комфортных и безопасных условий труда.

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

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

Компания стремится к обеспечению безопасных 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 запрещена любая дискриминация по национальности, полу, возрасту и др.

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, выраженную в следующих характеристиках:**

глубокие и всесторонние профессиональные знания;

высокий уровень коммуникации, позволяющий строить успешные отношения с партнерами и коллегами;

владение знаниями в смежных областях;

**инициативность, определяемую следующими параметрами:**

способность выдвигать новые подходы и идеи;

стремление к самосовершенствованию;

способность самостоятельно повышать квалификацию;

творческий подход к работе;

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

самостоятельность мышления;  
готовность и способность брать на себя ответственность;  
**личностные качества, имеющие высокую значимость:**  
честность, порядочность, искренность, доброжелательность;  
доброжелательность в отношениях с коллегами;  
внутренняя культура и самодисциплина;  
умение сохранять конфиденциальность сведений;  
**корпоративное поведение, демонстрирующее преданность принципам Компании:**  
лояльность к Компании;  
содействие сплоченности команды;  
готовность оказывать поддержку.

### 3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Полиграфическая деятельность связана со взаимодействием с различными активными веществами, которые могут оказывать вредное 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. Компания соблюдает национальные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся ее деятельности и производимой 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 законодательных норм Российской Федерации и международных правовых актов в области охраны окружающей среды;

обеспечивать бережное использование природных ресурсов;

обеспечивать энергосбережение;

постоянно совершенствовать экологические знания Работников Компании;

обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Компании.

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

#### **4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Конфликт интересов – ситуация, при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и законными интересами Компании, могущее повлиять на объективное и беспристрастное выполнение Работником должностных обязанностей.

Наличие такого конфликта (или его кажущееся наличие) представляет собой угрозу для репутации Компании в глазах Работников и иных лиц (акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профессиональных объединений и др.).

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

В случае возникновения ситуации, влекущей за собой конфликт 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 предварительно надлежащим 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 его устранения, приоритет имеют интересы Компании.

Ниже, в статьях 5-8, 10 Кодекса приведены ситуации, демонстрирующие конфликт интересов, но не являющиеся исчерпывающими. Работникам рекомендуется оценивать наличие конфликта интересов и в других, близких к подобным, ситуациях.

#### **5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ**

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

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

В Компании запрещен протекционизм на основе семейственности.

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

Указанные требования не имеют влияния на ситуации, относящиеся к профессиональной преемственности Работников рабочих специальностей.

## **6. ПОДАРКИ**

Определение «подарок» относится к любым ценностям в материальной или нематериальной форме, за которые отсутствует обязанность платить обычную цену.

Получение подарка Работником может быть негативно воспринято другими Работниками или иными лицами (акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профессиональными объединениями и др.) даже при отсутствии протекционизма в поведении работника в отношении 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 подарках, отвечающих хотя бы одному из следующих критериев:

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, 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, рекомендуется принять такой подарок с передачей вопроса о его дальнейшем применении на решение непосредственному руководителю или 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.



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

## **7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ**

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

- движимое и недвижимое имущество;
- 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 бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам Компании и использует их исключительно в рабочих целях и максимально эффективно.

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 использование данных активов осуществляется не за счет сокращения рабочего времени и суммарно не превышает одного часа в течение суток;

иных активов Компании в случаях, которые прямо предусмотрены 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.

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

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 и добросовестного партнерства.

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

Компания выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на основе тендерных процедур, главным принципом которых является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом Работники Компании действуют открыто и добросовестно, не создавая льгот и преференций для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Компания делает свой выбор, основываясь на безупречной репутации контрагентов, анализируя соблюдение ими законодательных норм и актов, а также общепринятых норм деловой этики.

Компания не допускает недобросовестной конкуренции, нарушений антимонопольного законодательства, норм ведения бизнеса.

## **9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ**

Основой для взаимодействия Компании с государством и обществом является действующее законодательство.

Компания придает важнейшее значение не только экономической, но и социальной составляющей 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, религиозную, политическую деятельность только в том случае, если такая деятельность не осуществляется и не будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Компании.

Компания, осуществляя взаимодействие со средствами массовой информации, строит его на принципах открытости и достоверности. 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

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

уполномоченные ими представители. В том случае, если Работники Компании не облечены такими полномочиями, им рекомендуется избегать каких-либо заявлений или высказываний от имени Компании, которые могут трактоваться как официальная позиция.

## **10. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

Под коррупцией в данном Кодексе подразумевается злоупотребление служебным положением или полномочиями, дача взятки, коммерческий подкуп или посредничество в коммерческом подкупе, а также любое другое незаконное использование физическим лицом должностного положения вопреки интересам Компании и государства, когда подобные действия предпринимаются с целью получения выгоды в виде ценностей, денег, услуг имущественного характера.

В Компании создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению. Работникам Компании рекомендовано соблюдать требования, определенные законодательством о противодействии коррупции.

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, принимающих решение, в котором заинтересована Компания, в Компании неприемлемы.

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

## **11. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ**

Корпоративный имидж Компании складывается из таких значимых составляющих, как деловое поведение Работников и единый фирменный стиль. Компания уделяет большое внимание обоим составляющим, рекомендуя Работникам постоянно придерживаться этических норм делового поведения и единого фирменного стиля.

Каждый Работник участвует в создании положительного имиджа и в укреплении репутации Компании 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.

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

## 12. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работникам Компании не рекомендуется допускать:

- публичных высказываний, которые могут в своей трактовке искаженно или неоднозначно представлять работу Компании или работу в Компании;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на территории Компании, за исключением специальных корпоративных мероприятий;
- курения вне мест, специально отведенных для курения;
- агрессивных действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов.

Работникам рекомендуется воздерживаться от действий, способных прямым или косвенным образом отрицательно сказаться на репутации Компании.

## 13. АЛГОРИТМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

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

Руководители подразделений и Отдела персонала на основании поступающих к ним обращений принимают решения, направленные на:

- разъяснение Работнику положений и порядка применения настоящего Кодекса;

- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности его устранения руководители подразделений Компании, Отдел персонала принимают меры, направленные на ограничение конфликта интересов и его последствий, а также на соблюдение 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

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

Если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не были эффективны и не привели к устранению конфликта интересов, Работнику Компании рекомендуется направить свое обращение в Отдел персонала, либо к руководителю Компании.

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

## **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Руководитель Компании по собственной инициативе, по предложению или по инициативе непосредственного руководителя Работника, не соблюдающего рекомендации Кодекса, что привело к причинению ущерба принципам Компании, нанесло урон репутации 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.