



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Хрусталева О.А.
«14» сентября 2026г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ ПОСТАВЩИКОВ
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«АГРОПРАЙМ»**

Содержание

1 Назначение и область применения	3
2 Термины и определения.....	4
3 Корпоративные ценности	4
4 Принципы поведения поставщиков при сотрудничестве с Обществом	5
5 Правила должностного поведения.....	6
6 Этика поведения руководителей.....	7
7 Взаимодействие с акционерами и инвесторами	7
8 Профилактика и предупреждение коррупции	8
9 Подарки	9
10 Корпоративный имидж	9
11 Безопасность труда и охрана здоровья работников	10
12 Охрана окружающей среды.....	10
13 Обеспечение соблюдения положений Кодекса	10
14 Ответственность	10
15 Заключительные положения.....	11

1 Назначение и область применения

1.1 Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники ООО «АГРОПРАЙМ» (далее – Общество) независимо от занимаемой ими должности, а также члены органов управления и контроля Общества.

1.2 Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Общества не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителей Общества.

1.3 Кодекс является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники Общества, а также члены его органов управления и контроля должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.4 Кодекс определяет единые принципы этического поведения поставщика при сотрудничестве с Обществом в отношении законодательства, своих сотрудников и окружающей среды.

1.5 Кодекс призван обеспечить следующие аспекты:

- четкие нормы поведения, основанные на ценностях Общества;
- понимание сотрудниками их обязательств и ответственности, повышение эффективности сотрудников;
- содействие формированию доверительной и поддерживающей рабочей среды;
- реализацию стратегических целей Общества;
- формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;
- укреплению авторитета Общества, доверия акционеров, инвесторов, кредиторов и других заинтересованных лиц к Обществу;
- развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Обществом.

1.6 Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.7 Кодекс направлен на достижение миссии и стратегических целей, утвержденных распорядительными документами Общества.

1.8 Кодекс разработан в соответствии с требованиями локальных нормативных актов Общества, а также в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Устава Общества.

2 Термины и определения

В настоящем Кодексе применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 *Деловой этикет* – правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам.

2.2 *Деловые подарки* – подарки, полученные работником от физических (юридических) лиц, осуществляющих дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, а также цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).

2.3 *Деловые партнеры* – клиенты, поставщики, а также иные третьи лица, с которыми

установлены деловые отношения.

2.4 *Корпоративная этика* – совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.

2.5 *Конфликт интересов* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.6 *Коррупция* – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.7 *Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником Общества* – родители, супруги, дети, братья, сестры работника Общества, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

2.8 *Непосредственная подчиненность* – отношение между руководителями и работниками, при котором ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает в отношении него властно-распорядительными полномочиями.

2.9 *Подарки* – все подарки в виде товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции) и все жесты деловой вежливости, знаки благодарности, скидки, одолжения, а также другие ценные вещи, за которые получатель не платит полную стоимость.

2.10 *Трудовая династия* – группа работников производственного персонала Общества, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) численностью не менее трех человек, представляющих не менее двух поколений, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

3 Корпоративные ценности

3.1 Общество не отступает от своих ценностей ради получения прибыли, воспринимая их как связующее звено всех сфер деятельности, и ожидает того же от своих деловых партнеров. Дорожа корпоративными ценностями, Общество поддерживает высокую корпоративную культуру.

3.2 Наши ценности объединяют нас и движут нами с момента нашего основания в 2015 году. Они являются основой нашей культуры, заложенной во всем, что мы делаем, и во всем, что мы создаем.

3.3 К корпоративным ценностям Общества относятся:

- **честность и открытость**: Мы открыты, честны и уважаем других. Мы анализируем свое поведение и прислушиваемся к окружающим. Мы прямо высказываем свое мнение и готовы к тому, что наши идеи будут оспаривать. Мы берем ответственность за то, что предлагаем, делаем и не делаем в отношении друг друга, Общества и деловых партнеров;
- **постоянное совершенствование**: Мы всегда стремимся найти лучший путь развития. Мы постоянно совершенствуемся, получая обратную связь, чтобы действовать, учиться и меняться быстро. Ежедневные улучшения — большие и маленькие шаги — могут привести к значительным переменам;
- **инициативность**: Мы всегда стремимся найти новые возможности для развития бизнеса и

сотрудников. Мы постоянно обдумываем и анализируем как оптимизировать ресурсы, улучшить качество выпускаемой продукции и оказания услуг; Мы поощряем внедрение инноваций и новых эффективных методов в работе;

- **социальная ответственность:** В своей работе мы учитываем интересы общества, окружающей среды и своих сотрудников при принятии бизнес-решений;

- **человеческий ресурс:** Успех и устойчивое развитие Общества в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников. Всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста. Работники назначаются или переводятся на высшие должности только исходя из деловых качеств. В Обществе приветствуются трудовые династии. Создаются благоприятные условия для их развития. Общество поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий.

4 Принципы поведения поставщиков при сотрудничестве с Обществом

4.1 Настоящий Кодекс определяет этические принципы работы поставщиков, с которым Общество готово к сотрудничеству.

4.2 Основные принципы работы поставщиков:

- **Детский труд:** Поставщик не будет использовать детский труд. В качестве «ребенка» признается лицо моложе пятнадцати (15) лет, или, если старше, минимально допустимого возраста начала трудовой деятельности или возраста окончания обязательного обучения;

- **Принуждение и домогательство:** Обращение со всеми работниками должно быть уважительным и не должно каким-либо образом задевать их достоинство. Такие действия как телесные наказания, угрозы применения насилия и/или иных форм физического, полового, психологического, словесного воздействия и/или домогательства, никогда не будут разрешены или применены;

- **Отсутствие дискриминации:** Не должно быть дискриминации со стороны Поставщика при приеме на работу и трудоустройстве, включая заработную плату, бонусы, продвижение, дисциплину, увольнения и выхода на пенсию на основании расы, религии, возраста, национальности, социальной или этнической принадлежности, сексуальной ориентации, пола, политических предпочтений или инвалидности. Поставщик обеспечивает работнику безопасное и безвредное рабочее место (и в случае необходимости обязуется арендовать необходимые помещения) в соответствии со всеми применимыми законами и правилами. Поставщик как минимум обеспечит работникам достаточный доступ к питьевой воде, надлежащий уровень вентиляции, нормальный уровень освещенности и пожарной безопасности, а также обеспечит возможность пользования санитарными узлами.

- **Принудительный труд:** Поставщик не будет использовать любой принудительный или невольный труд, будь то труд в местах лишения свободы, труд лиц, ограниченных в передвижении, должников и прочих лиц.

- **Объединение:** Поставщик будет уважать право работников на объединение, организацию и ведение коллективных переговоров в любой законной и мирной форме, не применяя в отношении таких работников санкций или каким-либо образом вмешиваясь в такую деятельность.

- **Компенсации:** Поставщик обязуется соблюдать любые применимые законы и правила, которые установлены в трудовых договорах, относительно уровня заработной платы, рабочего времени, компенсаций за переработки, максимального количества рабочих часов, оплаты сдельной работы и других норм о компенсациях и обеспечивать законно установленные выгоды.

- **Защита окружающей среды, соблюдения технических норм и правил:** Поставщиком должны соблюдаться любые применимые законы и правила о защите окружающей среды и экологической безопасности, соблюдаться все технические и технологические нормы и правила при исполнении своих обязательств.

- **Другие законы:** Поставщик будет соблюдать все применимые законы и правила, включая, налоговые и бухгалтерские нормы, антикоррупционное законодательство, законодательство о защите

конкуренции, не осуществлять действия, направленные на коммерческий подкуп, не осуществлять действий, направленных на недобросовестную конкуренцию, которые прямо или косвенно относятся к производству, работам, услугам оказываемым Поставщиком и Субпоставщиками. Любые ссылки на «применимые законы и правила» в настоящем Кодексе включают локальные и общегосударственные кодексы, нормы и правила, равно как и применимые соглашения и добровольные промышленные стандарты.

- **Контроль и соответствие:** Поставщик признает и соглашается с тем, что Общество и/или его агенты имеют право участвовать в контрольных мероприятиях, в целях подтверждения соблюдения условий настоящего Кодекса. Контрольные мероприятия могут включать, но не ограничиваются, заранее не объявленной проверкой производственных объектов (в том числе субпоставщиков), и обеспечиваемых работодателем помещений, книг и записей, относящихся к вопросам трудоустройства, а также частными беседами с работниками Поставщика. Поставщик обязуется и соглашается поддерживать наличие всей документации, которая может понадобиться в целях подтверждения соблюдения таких политик.

- **Субпоставщики:** В случае намерения Поставщика использовать субпоставщиков в целях разработки, производства, изготовления, поставки, предоставления товаров, работ, услуг для Общества, Поставщик получает согласие Общества до момента использования вышеуказанных субпоставщиков.

- **Публикации:** Общество примет достаточные меры в целях обеспечения доведения до сведения своих Поставщиков содержания настоящего Кодекса путем его размещения на своем официальном сайте.

- **Нарушения и ответственность:** В случае нарушения условий настоящего Кодекса поведения Поставщика и причинения в результате такого нарушения убытков Обществу, за все отрицательные последствия такого нарушения будет нести ответственность Поставщик.

5 Правила должностного поведения

5.1 Все работники должны сотрудничать на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям Общества, к его учредителям и деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

5.2 В Обществе недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы Общества и/или других работников;
- систематическое невыполнение и/или некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной, инсайдерской или составляющей коммерческую тайну информации об Обществе;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использование ненормативной лексики;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
- любые формы дискриминации работников и неуважительное отношение к коллегам, деловым партнерам или конкурентам Общества.

5.3 Работники Общества в процессе осуществления своей деятельности должны придерживаться стратегии полного неприятия коррупции, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями, неконкурентного поведения, мошенничества и иных злоупотреблений в любых их формах и проявлениях.

5.4 В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и/или искажение представляемой органам власти и потребителям информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения служебных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

5.5 В целях предотвращения случаев использования инсайдерской информации работники Общества не должны раскрывать ее до того момента, как эта информация будет публично раскрыта. Владея такой информацией, работники не должны передавать ее близким или любым другим лицам.

Обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должны выполняться и после завершения работы в Обществе.

5.6 Работник не должен использовать интернет и корпоративную почту в личных целях. Работнику Общества запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

5.7 Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Общества и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Общества. В случае обращения к нему представителей СМИ работник Общества должен незамедлительно сообщить об этом руководителю подразделения.

6 Этика поведения руководителей

6.1 Должностные лица Общества должны своим поведением на практике подавать пример этического поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов, в том числе Кодекса.

6.2 При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

- исходить из интересов Общества, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;
- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы и правила;
- уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимать обоснованные законные решения;
- в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Общества при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;
- действовать в соответствии со стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления Общества;
- не допускать участия Общества в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Обществу;
- принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Общества.

7 Взаимодействие с учредителями и инвесторами

7.1 Общество осуществляет свою деятельность с учетом интересов своих учредителей, стремится к поддержанию эффективного диалога с ними, основанного на общности целей Общества и его учредителей.

7.2 В целях обеспечения реальной возможности осуществления учредителями Общества своих прав Общество регулярно и своевременно предоставляет своим учредителям полную и достоверную информацию по различным вопросам, в том числе о деятельности Общества, а также по иным вопросам.

7.3 При взаимодействии с учредителями Общество стремится к предупреждению либо справедливому урегулированию возможных корпоративных конфликтов между Обществом и его учредителями, при этом обеспечивая защиту прав учредителей, а также соблюдение требований законодательства и внутренних документов.

7.4 Общество стремится к росту своей инвестиционной привлекательности за счет своей

эффективной и результативной деятельности, повышения информационной прозрачности и максимизации рыночной стоимости его ценных бумаг.

7.5 Ключевым фактором взаимодействия с инвестиционным сообществом является обеспечение своевременного раскрытия объективной, достоверной и непротиворечивой информации о деятельности Общества, а также обеспечение активного диалога с инвесторами и аналитиками в рамках реализации требований законодательства.

8 Профилактика и предупреждение коррупции

8.1 Общество не приемлет любые формы коррупции, а также ожидает, что ее деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

Работники Общества обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Общество реализует единую антикоррупционную политику, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:

- в Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных или муниципальных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных или муниципальных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных или муниципальных служащих соответствующих (принимающих решения, в которых заинтересовано Общество) государственных или муниципальных органов;

- работники Общества не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Общества незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации;

- работники Общества не должны просить и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

8.2 Предотвращение и урегулирование конфликта интересов:

1) С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2) Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и/или с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

3) Работники Общества обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе сообщать о возникновении конфликта интересов руководителю подразделения;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

- нейтрально относиться к имеющимся родственным связям с другим работником при выполнении должностных обязанностей.

4) Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом Общества, не приветствуется.

Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации – партнере Общества либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, работнику рекомендуется уведомить об этом кадровое подразделение и службу безопасности Общества.

5) Обо всех известных случаях инвестиций в компанию – клиента или поставщика Общества либо иную компанию, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе,

совершенных им или его близкими родственниками, работник Общества уведомляет службу безопасности Общества.

9 Подарки

9.1 Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в том числе учредителей, контрагентов, государства и государственных органов, профессиональных объединений и прочих деловых партнеров) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

9.2 Подарки от контрагентов и партнеров лицам, состоящим с работником Общества в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, в соответствии с Кодексом считаются подарками работнику, за исключением случаев работы указанных лиц в компании контрагента или партнера.

Работник Общества обязан сообщать в службу безопасности, о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами Общества лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

9.3 Работник Общества не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды, в виде наличных или безналичных денежных средств, алкогольной продукции, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

9.4 Ограничения на прием подарков, установленные Кодексом, не распространяются на следующие случаи:

- получение в подарок от контрагентов и клиентов Общества корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);
- получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого, вне зависимости от их организационной принадлежности, были переданы одинаковые подарки.

9.5 Любые неразрешенные подарки должны отклоняться.

9.6 При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству.

9.7 Работники Общества обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами Общества обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

10 Корпоративный имидж

10.1 Корпоративный имидж Общества складывается в том числе из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую – в офисе, рабочую спецодежду – на производстве).

10.2 Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника Общества. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду. Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

10.3 В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается

на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах.

10.4 Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и/или репутации работников Общества, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

11 Безопасность труда и охрана здоровья работников

11.1 Общество стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих работников. Однако самая совершенная техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если работники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма в Обществе является распространение среди работников Общества культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

11.2 Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности – это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

11.3 Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого работника является выполнение следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;
- требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

12 Охрана окружающей среды

12.1 Общество осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Общества на окружающую среду.

12.2 Общество последовательно внедряет технологии производственного процесса, в максимально возможной степени снижающие уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

13 Обеспечение соблюдения положений Кодекса

13.1 Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Эффективность Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Общества остановить или предотвратить его нарушение.

13.2 Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

- следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;
- последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

13.3 Если работник не знает, как повести себя в сложной ситуации, описанной в Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, он может обратиться за консультацией, советом или помощью:

- к своему непосредственному руководителю;
- в подразделение по работе с персоналом или в подразделение, отвечающее за безопасность Общества, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

13.4 Кодекс утверждается приказом Генерального директора Общества.

14 Ответственность

14.1 Соблюдение работниками Общества положений Кодекса является важным элементом

успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятие решений о поощрении, а также профессиональный или карьерный рост работников. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

14.2 К работникам, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и/или дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Общества, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.

15 Заключительные положения

15.1 Ответственным за актуализацию настоящего Кодекса, а также за внесение изменений и дополнений в него является начальник службы управления персоналом Общества.

15.2 Оригинал настоящего Кодекса хранится в службе персонала Общества.

