

Утверждено приказом
от «01» апреля 2026 г. №22

Кодекс корпоративной этики ООО «Логикам»

Содержание

1. Общие положения.....	
2. Обязательства Компании.....	
3. Безопасный труд, жизнь и здоровье работников.....	
4. Защита окружающей среды.....	
5. Отношения между работниками и Компанией.....	
6. Корпоративная этика.....	
7. Корпоративный имидж и стиль.....	
8. Конфликт интересов.....	
9. Совместная работа родственников	
10. Подарки	
11. Корпоративная информация	
12. Взаимоотношения Компании с заинтересованными лицами.....	
13. Механизм применения Кодекса.....	
14. Ответственность.....	

1. Общие положения

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) ООО «Логикам» (далее - Компания) определяет наиболее важные этические нормы, а также создает условия для достижения финансовой устойчивости Компании.

Кодекс распространяется на деятельность Компании и его работников независимо от занимаемой ими должности (далее – Работник). Специфика структурных подразделений Компании может требовать более строгих правил поведения, чем те, которые приведены в настоящем Кодексе, и должны быть предусмотрены отдельными политиками и локальными нормативными актами.

В рамках корпоративных этических принципов уделяется особое внимание:

- защите прав человека, исключению дискриминации, отказу от детского и принудительного труда;
- недопущению любых форм нарушения законодательства, в том числе законодательства о противодействии коррупции, мошенничеству, легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, антимонопольного законодательства;
- защите окружающей среды;
- социальной ответственности.

Работники должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса не только в рабочее время, но и во время вне рабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Компании или если Работник воспринимается третьими лицами как представитель Компании.

Кодекс объясняет правила, которые работник Компании должен знать и соблюдать.

Кодекс предназначен для повышения согласованности действий всех работников и создает условия финансовой устойчивости Компании.

2. Обязательства Компании

Компания привержена принципам устойчивого развития и осознанно управляет внутренними факторами, которые оказывают воздействие на окружающую среду, общество, бизнес-сообщество. Во исполнение этических принципов Компания принимает следующие обязательства и ожидает от деловых партнеров аналогичной приверженности:

- оказывать услуги высокого качества, максимально полно соответствующие потребностям клиентов, раскрывая все значимые характеристики услуг и прилагая все усилия для обеспечения безопасности услуг;

- оказывать и выводить на рынок услуги, заботясь о рациональном использовании природных ресурсов, стремиться минимизировать вредные выбросы в окружающую среду и производить плату за негативное воздействие на окружающую среду при сверхнормативных сбросах и выбросах; снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе осуществляемой деятельности;

- обеспечивать Работникам стабильную и достойную заработную плату, социальные льготы, гарантии и поддержку персонала в рамках программ, реализуемых в Компании; ценить и поощрять работников, деятельность которых является залогом её успеха, и ожидать от них высоких результатов работы, делового поведения и профессиональных достижений;

- полностью разделять и соблюдать общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека; не допускать применения детского и принудительного труда, любых форм принуждения и домогательства; гарантировать защиту Работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от преследования и не подвергать их санкциям;

- защищать интересы участников Компании, соблюдая баланс интересов всех участников и в равной степени учитывать их права; использовать лучшие практики корпоративного управления, соблюдая обязательства по раскрытию информации в

Качество услуг является главным приоритетом Компании.

В рамках деятельности Компании достигается гармония в получении прибыли, защите прав человека и окружающей среды.

Компания уважает права человека и соблюдает применимые нормы

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- выстраивать долгосрочное сотрудничество с клиентами и деловыми партнерами, опираясь на взаимную выгоду, уважение и доверие;

- ответственно подходить к выбору поставщиков, подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике и репутации, соблюдая антимонопольные нормы

- свободная конкуренция способствует экономическому росту Компании;

- обеспечивать неукоснительное соблюдение применимого законодательства; своевременно и полно оплачивать налоги и иные обязательные платежи.

- соблюдать национальные и международные экономические санкции, ратифицированные страной, в которой осуществляется деятельность, и поддерживает международное сообщество в его борьбе против отмывания денег и финансирования терроризма. Компания не терпит коррупционное поведение от своих сотрудников, деловых партнеров и клиентов, избегая даже видимости неподобающего воздействия и поведения. В целях недопущения нарушений применимого законодательства Компания реализует мероприятия, включая комплаенс-меры;

- содействовать социально-экономическому и культурному развитию регионов деятельности, заботиться о повышении качества жизни и городской среды, развивая индустриальные парки, поддерживая детское образование и дополнительное образование детей и молодежи, волонтерское и спортивное движение, культурные и оздоровительные мероприятия.

Соблюдение антимонопольных норм и честная конкуренция защищают Компанию от незаконных договоренностей и необоснованных цен.

Компания поддерживает борьбу по противодействию коррупции и отмыванию денег и финансирования терроризма.

3. Безопасный труд, жизнь и здоровье Работников

Жизнь и здоровье Работников, а также безопасность их труда являются одним из ключевых приоритетов деятельности Компании.

Компания прилагает максимум усилий для сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности путем постоянной модернизации производства, улучшения условий труда, снижения профессиональных рисков, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Компания осознает необходимость обеспечения реализации программ корпоративной социальной ответственности с точки зрения охраны окружающей среды, развития общества, экономики и стабильности кадров, а также взаимодействия с сообществом и поставщиками в период неблагоприятной эпидемиологической обстановки в мире.

Компания осознает социальную ответственность в профилактике распространения пандемии и необходимость введения новых норм поведения для Работников Компании.

Руководители всех уровней управления обязаны обеспечивать безопасные условия труда Работникам. Работники Компании несут личную ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

Каждый Работник Компании обязан:

- неукоснительно соблюдать требования правил и инструкций по охране труда;
- соблюдать технологии и последовательность безопасного выполнения работ;
- выполнять должностные обязанности, руководствуясь правилами безопасности;
- предпринимать меры, необходимые для охраны своего здоровья, здоровья окружающих и соблюдать санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, а также изданные в их развитие локальные и локальные нормативные акты Компании.

Несем личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих.

Поддерживаем корпоративную культуру безопасности труда.

Стремимся гармонично связать такие аспекты, как получение прибыли, защита человека.

4. Защита окружающей среды.

Политика Компании направлена на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе деятельности, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий

Компания последовательно внедряет новые безотходные и малоотходные технологии в производство услуг, снижающие в максимально возможной степени уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных ресурсов. Рациональное использование природных ресурсов, сохранение биологического разнообразия и снижение негативных воздействий на окружающую среду позволяют Компании придерживаться принципам динамичного экономического роста/ устойчивого развития в своей деятельности.

Компания соблюдает законодательство, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности и осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за влияние, которое оказывает деятельность Компании.

При оказании услуг основной целью Компании является обеспечение экологичности и энергоэффективности деятельности.

Работники Компании соблюдают законы, внутрикорпоративные правила и осознают свою ответственность.

5. Отношения между Работниками и Компанией

Компания строит отношения с Работниками на основе взаимопонимания и доверия.

Компания выполняет свои обязательства перед Работниками, Работники соблюдают свои обязательства перед Компанией и друг перед другом.

Компания гарантирует Работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения в Компании запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, совершенствуя методы управления, обеспечивая Работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

Компания соблюдает конфиденциальность персональных данных работников. Допускается получение и хранение только той информации, которая необходима для эффективной работы Компании и требуется в соответствии с законодательством на территории деятельности Компании.

Компания гарантирует, что никакие меры наказания не будут применены к Работникам, отказавшимся совершить действие, которое в соответствии с законодательством может быть расценено как коррупционное действие, даже если в результате такого отказа Компания не получила дополнительные материальные или нематериальные выгоды и/или понесла убытки, избежать которые было возможно исключительно с нарушением требований законодательства или настоящего Кодекса.

Компания стремится своевременно выявлять и пресекать незаконные ответные меры внутри Компании к Работникам, добросовестно сообщившим о предполагаемом факте коррупционных действий.

Профессиональная честность является краеугольным камнем в деятельности Компании.

Конструктивное сотрудничество независимо от уровня управления.

Обеспечение защиты информации имеет большую ценность.

6. Корпоративная этика

Каждый Работник Компании обязан соблюдать требования российского законодательства и корпоративных правил Компании.

В Компании не допускается:

- физическое насилие;
- сексуальное домогательство;
- курение в местах, не предназначенных для курения;

- нахождение на рабочем месте, а также на территории Компании, в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- использование ненормативной лексики в письменной (электронной) и в устной форме. Взаимодействие между работниками базируется на уважении личности, соблюдении прав человека;

- осуществление предпринимательской или иной коммерческой деятельности работниками, ставшей доступной им с учетом положения в Компании, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Компании. Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Компанией Работнику в установленном локальными нормативными актами порядке;

- использование Работниками активов и ресурсов Компании в личных целях.

Работники Компании придерживаются следующих принципов и правил внутрикорпоративного поведения:

- добросовестно соблюдают условия заключённого трудового договора (контракта), выполняя свои должностные обязанности, совершенствуя свои профессиональные знания и умения, проявляя ответственность и инициативу, стремясь к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты;

- информируют непосредственного руководителя о реализации существующих рисков Компании и возникновении новых, в том числе рисков коррупции. Предлагают на рассмотрение непосредственному

Подбор и назначение работников осуществляется с учетом профессиональных компетенций

Бережное и ответственное обращение с ресурсами Компании осуществляется исключительно в деловых целях.

Этические принципы:

- *работать на совесть;*
- *воспринимать себя частью целого;*
- *гордиться званием работник Компании;*
- *стремиться к новому.*

руководителю проработанные и взвешенные решения, а принятые решения исполняют неукоснительно. При этом неисполнение заведомо незаконных решений исключает какую-либо ответственность Работника;

- используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы¹ Компании максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Не осуществляют действий, направленных на нанесение ущерба активам, ресурсам, деловой репутации Компании. Бережно относятся к окружающей среде;

- поддерживают здоровую, эффективную, открытую для творчества и изменений, рабочую обстановку, обмениваются опытом и накопленными знаниями, обеспечивая командную работу. Проявляют вежливость, доброжелательность, корректность, внимательность и терпимость в обращении со своими коллегами, контрагентами и другими заинтересованными лицами Компании;

- не проявляют предубеждения и дискриминации (словесно или действиями) по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, возрастной, либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств;

- соблюдают требования действующего применимого законодательства и внутрикорпоративные правила Компании, принимают все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Руководители всех уровней управления:

- являются образцом этического поведения и личным примером поддерживают высокий уровень корпоративной культуры Компании. Проводят в коллективах необходимую ознакомительную и разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- проявляют объективность, внимательность, доброжелательность и беспристрастность в

Работникам запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Компании.

¹ Под ресурсами и активами Компании для целей применения Кодекса понимаются: движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги, объекты интеллектуальной собственности, рабочее время работников, деловая репутация.

отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности, поддерживают культуру неприятия коррупции;

- обеспечивают рациональное делегирование полномочий, поддерживают в коллективе благоприятный климат, направленный на обеспечение открытого обмена мнениями и выработке эффективного решения;

- обеспечивают подбор и продвижение компетентных, перспективных Работников, содействующих Компании в достижении стратегических целей, создают условия для обучения и повышения профессиональной квалификации работников;

- проявляют должную осмотрительность, в том числе не допускают участие Компании в сомнительных сделках, которые могут нанести материальный или репутационный ущерб.

Руководители всех уровней управления являются образцом этического поведения и личным пример поддерживают высокий уровень корпоративной культуры Компании.

7. Корпоративный имидж и стиль

Компания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, элементами которого являются деловое поведение и внешний облик работников. Традиционный деловой стиль в выборе одежды является обязательным для всех работников. Исключение составляют только те категории работников, стандарты работы которых предполагают ношение специальной одежды.

В Компании традиционный деловой стиль в одежде работников.

Компания уделяет большое внимание своему корпоративному стилю.

8. Конфликт интересов

Компания уважает личные интересы и частную жизнь работников, но личные, социальные, имущественные, финансовые или политические интересы работника не должны противоречить интересам Компании.

Работник должен воздерживаться от возможного конфликта интересов в случае наличия ситуации, при которой интересы или действия работника противоречат интересам Компании, или потенциально могут вступить в противоречие с ними и, тем самым, оказывают или могут оказать влияние на объективность решений или действий работника.

Возникновение конфликта интересов возможно в следующих случаях:

- работник либо его близкие родственники выступают лицом, связанным с государством;

- работник либо его близкие родственники являются единоличным исполнительным органом, либо членом коллегиального исполнительного органа организации, стороной/ работником/ выгодоприобретателем, посредником или представителем контрагента по сделке, совершаемой с участием Компании;

- работник либо его близкие родственники владеют, либо владели акциями (долями, паями) в иных организациях;

- близкие родственники работника занимают такие должности в Компании, либо в иных организациях, которые способны повлиять на исполнение должностных обязанностей работника, либо на оценку его работы.

Работа работника Компании по совместительству или договору гражданско-правового характера не должна приводить к конфликту интересов и снижать производительность труда работника.

Работникам запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Компании, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в

Конфликт интересов – ситуация, когда личные интересы одного или нескольких работников независимо от занимаемой ими должности или членов их семей вступают в противоречие с интересами Компании.

уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи².

При наличии возможного конфликта интересов, а также фактов собственного долевого участия или об участии близких родственников или членов семьи в уставных капиталах и (или) органах управления сторонних коммерческих организаций-контрагентов Компании, работник Компании обязан направить уведомление о наличии возможного конфликта интересов лицу, ответственному за управление эффективным внедрением и развитием системы комплаенс в Компании (комплаенс-менеджеру).

Потенциально значимые конфликты интересов рассматриваются Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов с целью нивелирования влияния риска.

В ситуации конфликта интересов работника и Компании, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритетом являются интересы Компании.

Информация о потенциальном конфликте интересов направляется работниками Компании независимо от занимаемой ими должности в виде уведомления лицу, ответственному за управление эффективным внедрением и развитием системы комплаенс в Компании (комплаенс-менеджеру).

² Под близкими родственниками работника для целей применения Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника для целей применения Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

9. Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Компании.

Компания ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Компании приветствуются трудовые династии, но их представителям не предоставляются дополнительные права или возможности.

Совместная работа родственников допускается при соблюдении требований раздела 8 Кодекса.

*В Компании
приветствуются
трудовые династии.*

10. Подарки

Получение/дарение деловых подарков, а также организация или участие в представительских мероприятиях допускается, только если это соответствует принятой деловой практике, не нарушает законодательство страны, в которой осуществляется деятельность, требованиям локальных нормативных актов Компании и не создает впечатления осуществления неправомерных действий.

Работникам Компании недопустимо просить/получать подарки, вознаграждения, услуги и иные выгоды для себя лично и других лиц в обмен на выполнение обязательств либо неосуществление действий.

Подарки в виде денежных средств, денежных ваучеров, лотерейных билетов, которые могут быть обменены на деньги или другие финансовые услуги, не допускаются.

Подарки, полученные работником Компании от деловых партнеров и лиц, связанных с государством, стоимость которых заведомо превышает 3000 (три тысячи) рублей, или у него есть сомнение относительно стоимости подарка, либо возвращаются дарителю, с указанием деловому партнеру на необходимость соблюдения работником Компании требований настоящего Кодекса, либо информация передается лицу, ответственному за управление эффективным внедрением и развитием системы комплаенс в Компании (комплаенс-менеджеру) для исключения реализации комплаенс-рисков.

Под подарком для целей настоящего Кодекса понимается безвозмездная передача третьим лицам или получение любого имущества от третьих лиц, включая денежные средства, осуществление работ, оказание услуг, а также безвозмездное предоставление права получить имущество, работы, услуги. Подарки членам семьи, родственникам или иным близким работнику лицам для целей применения настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

В случае возникновения вопросов возможности получения/дарения подарков направить запрос лицу, ответственному за управление эффективным внедрением и развитием системы комплаенс в Компании (комплаенс-менеджеру).

Недопустимо:

- брать, предлагать, обещать или давать взятки;*
- злоупотреблять полномочиями;*
- осуществлять коммерческий подкуп;*
- принимать подарки в виде денежных средств, денежных ваучеров, лотерейных билетов, которые могут быть обменены на деньги или другие финансовые услуги.*

11. Корпоративная информация

Информация является главной имущественной ценностью Компании, и ее защита имеет важное значение для стабильного развития Компании.

Работники Компании обязаны соблюдать установленные действующим законодательством, а также регламентированные Компанией правила обращения с информацией, полученной в процессе работы, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну и персональные данные. Каждый работник Компании несет ответственность за защиту информации, находящейся в его распоряжении в рамках исполнения трудовых обязанностей.

В условиях цифровой трансформации Компания гарантирует работникам и деловым партнерам сохранность и защиту информации, полученной в процессе деятельности Компании, от несанкционированного доступа. С помощью автоматизации процессов и управления цифровизацией данных Компания стремится сделать процессы эффективными, используя инструменты искусственного интеллекта.

Любые взаимодействия с представителями СМИ по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Компании, осуществляются либо координируются исключительно руководителем Отдела безопасности Компании. Все запросы от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством Компании, направляются на согласование руководителю Отдела безопасности.

Информацию и комментарии относительно деятельности Компании могут давать только уполномоченные на это работники.

В случае обращения представителей СМИ к любому работнику Компании, ему надлежит незамедлительно сообщить об этом руководителю Отдела безопасности.

При общении в интернет-ресурсах распространять информацию, связанную с деятельностью Компании только по согласованию с руководителем Отдела безопасности

12. Взаимоотношения Компании с заинтересованными лицами

Все работники, в особенности руководители, осознают, что они представляют Компанию, и их поведение по отношению к внешним партнёрам и третьим лицам оказывает влияние на репутацию Компании.

Участники Компании

Компания гарантирует своим участникам обеспечение всех прав, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Как коммерческая организация, одной из основных целей которой является получение прибыли, Компания стремится к повышению рентабельности своей хозяйственной деятельности в рамках задач и ограничений, определяемых участниками и законодательством Российской Федерации.

Клиенты, контрагенты, потребители

Компания строит свои взаимоотношения на основе:

- взаимного доверия и уважения;
- соблюдения общепринятых норм поведения и деловой этики;
- отказа от участия в сделках, способных нанести ущерб репутации Компании;
- неприемлемости взяточничества и коммерческого подкупа;
- добросовестного выполнения договорных обязательств;
- своевременного предупреждения конфликтных ситуаций и максимального использования конструктивных переговоров с целью урегулирования возникших противоречий;
- отказа от любых действий, способных нанести ущерб интересам другой стороны, взаимному уважению и доверию.

Компания стремится обеспечивать высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность своих услуг.

Честность, открытость и прозрачность являются фундаментом нашей деятельности с участниками, внешними партнёрами и иными физическими и юридическими лицами.

Компания соблюдает законы и правила, осознавая свою ответственность.

Компания добросовестно выполняет свои обязательства перед контрагентами и ожидает того же от контрагентов.

Честная конкуренция залог эффективной финансово-хозяйственной деятельности.

Государство и общество

Компания осуществляет взаимодействие с лицами, связанными с государством, в соответствии с требованиями применимого законодательства.

Компания не финансирует и не поддерживает любым другим способом политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность. А также не допускает осуществление спонсорской/ благотворительной деятельности с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды за оказание подобной помощи.

При осуществлении спонсорской/ благотворительной деятельности Компания уделяет особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, образования, науки, культуры, искусства, просвещения, улучшению морально-психологического состояния граждан. Компания поддерживает волонтерскую деятельность работников Компании.

В отношениях с представителями государств избегаем даже видимости неподобающего воздействия

Компания не финансирует политические партии и некоммерческие организации, осуществляющие политическую деятельность.

13. Механизм применения Кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса в части противодействия коррупции возлагается на руководителя Компании.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие:

- с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства;
- с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Если у работника возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или к лицу, ответственному за управление эффективным внедрением и развитием системы комплаенс в Компании (комплаенс-менеджеру).

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.

Настоящий Кодекс размещен на официальном сайте: www.logikam.ru

По вопросам применения норм настоящего Кодекса можно направить вопрос на электронный адрес: info@logikam.ru

*Горячая линия комплаенс о нарушениях антикоррупционного законодательства
8-800-551-80-08
+7 (960) 070-61-11
compliance@kamaz.org.*

14. Ответственность

Соблюдение работниками Компании положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценкой личностных и профессионально-деловых качеств самого работника.

К работникам Компании, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Соблюдение Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценкой личностных и профессионально-деловых качеств самого работника