

# Кодекс поведінки ТОВ "Сона-фарм"



---

**Поширюється**  
на усі підрозділи ТОВ «Сона-фарм»

Зступає в дію 01 липня 2015

Затверджений Генеральним директором Купновицьким О.П.

Версія 1.0.

---

## ***У "Сона-фарм" ми робимо те, що кажемо...***

Ми, керівництво та працівники, прагнемо до підприємницького успіху. Підприємницький успіх починається з людей.

Наша місія – розвивати бізнес який створює істотні переваги для споживачів, наших партнерів на ринку і суспільства в цілому

За допомогою поширення та збуту лікарських засобів, дієтичних добавок та засобів медичного призначення ми хочемо розширити можливості для наших клієнтів. Задля досягнення цього ми зосереджуємо свої зусилля на сферах бізнесу, в яких можемо досягти конкурентної переваги завдяки відмінній якості продуктів які поширюємо.

Наша ціль – формування довгострокових та надійних ділових відносин.

Ми поважаємо культурні відмінності та національні інтереси всіх країн, в яких ми працюємо. Ми прагнемо досягти позитивного визнання нашої компанії в суспільстві.

Наше ставлення один до одного – бути чесним та конструктивним. Ми вважаємо відкрите спілкування – як внутрішнє, так і зовнішнє – основною умовою для досягнення розуміння наших спільних цілей, а також надання значення тому, що ми робимо. Нас не повинні обмежувати кордони між сферами бізнесу або країнами. Усі працівники – як чоловіки, так і жінки – мають рівні можливості для розвитку своєї кар'єри.

Кожен із нас робить особистий внесок у підприємницький успіх компанії завдяки ініціативності, креативності та почуттю відповідальності.

Наша компанія здійснює свою діяльність відповідно до кращої ділової практики та етичних принципів.

На основі цих принципів ми керуємо незалежною та орієнтованою на отримання доходів компанією. Ми очікуємо від кожного високого рівня продуктивності праці та винагороджуємо це відповідним чином. Ми хочемо забезпечити прийнятну дохідність капіталу для наших інвесторів.

***...а потім ми оцінюємо себе на підставі цього***

---

## Зміст

<b>Вступне слово Генерального Директора</b>	<b>3</b>
<b>1. НАШІ ЗАЦІКАВЛЕНІ ОСОБИ</b>	<b>4</b>
<b>2. ВІДНОСИНИ З ДІЛОВИМИ ПАРТНЕРАМИ</b>	<b>5</b>
2.1. Антимонопольне законодавство та чесна конкуренція	5
2.2. Зловживання переважним становищем на ринку	6
2.3. Збір інформації про/від конкурентів	6
2.4. Ділові партнери та особисті вигоди	7
2.5. Комунікація (в тому числі з використанням електронної пошти)	9
2.6. Права інтелектуальної власності та авторські права інших	10
<b>3. ВІДНОСИНИ З ЗАСНОВНИКАМИ</b>	<b>11</b>
3.1. Активи Компанії	11
3.2. Службова інформація	12
3.3. Конфлікт інтересів	12
3.4. Робота на інші компанії	13
3.5. Інвестиції та володіння часткою участі в інших компаніях	14
3.6. Інсайдерська інформація	14
<b>4. ВІДНОСИНИ З КОЛЕГАМИ</b>	<b>15</b>
4.1. Охорона праці, захист навколишнього середовища та безпека	15
4.2. Безпека та гігієна праці	16
4.3. Навколишнє середовище	16
4.4. Зловживання наркотиками та токсичними речовинами	16
<b>5. ВІДНОСИНИ З ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ, ГРОМАДОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ</b>	<b>17</b>
5.1. Державні опитування та розслідування	17
5.2. Антикорупційне законодавство	17
5.3. Політичні партії	18
5.4. Неурядові організації	18
<b>6. ЯК РОБИТИ ПРАВИЛЬНО</b>	<b>19</b>
<b>7. ДО КОГО ЗВЕРНУТИСЯ</b>	<b>20</b>
7.1. Додаткові контактні особи для консультацій	20
7.2. Програма дотримання операційних процедур	20
7.3. Навчання	21
<b>8. КОЖНИЙ НЕСЕ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ</b>	<b>21</b>
<b>9. НАШІ ЦІННОСТІ</b>	<b>22</b>



## Вступне слово Генерального Директора

Шановні колеги!

У Кодексі поведінки ми чітко визначили низку правил, які допомагатимуть нам діяти відповідально та приймати правильні рішення у нашій повсякденній роботі.

У першу чергу, діяти відповідально – означає діяти за законом: керівництво та працівники повинні забезпечити недопущення правопорушень. Ось чому так важливо, щоб ми постійно нагадували собі про ризики пов'язані з порушенням закону. У цьому нам допомагає Відповідальна особа за дотримання внутрішніх процедур та правил (далі – керівник з Комплаєнсу), яка надає відповідні навчальні програми.

Кодекс поведінки компанії "Сона-фарм" не є формальністю. Викладені в ньому цінності та принципи – те, у що ми віримо та дотримуємось. Це імідж нашої компанії, як ділового партнера та роботодавця, що формується на таких пов'язаних між собою аспектах як успіх та надійність. Ось чому, для нас важливо відповідати сучасним діловим вимогам та реалізовувати комплаєнс - політику у відповідності до сучасних тенденцій та стандартів.

Ми маємо дотримуватися етичних норм у взаємодії один з одним, а також у тому, як ми представляємо компанію іншим. Відповідно, принципи яких ми повинні дотримуватися у взаємовідносинах із нашими діловими партнерами, засновниками, колегами, працівниками та соціальним середовищем, роз'яснені у Кодексі.

Для компанії є дуже важливим, щоб кожен з нас при виникненні обставин, які вказують на порушення положень цього Кодексу, вживав заходів для виправлення ситуації. Для цього усі працівники можуть конфіденційно одержувати допомогу та консультацію щодо прийняття рішень стосовно етичних чи правових питань або, якщо вони помітять у своїй роботі будь-яку поведінку, що є сумнівною в етичному або правовому сенсі. Відповідні контактні особи зазначені наприкінці Кодексу.

З повагою,  
Купновицький О.П.

## 1. НАШІ ЗАЦІКАВЛЕНІ ОСОБИ

*Кодекс поведінки призначений, щоб допомогти зрозуміти, як наші основні етичні принципи та цінності застосовуються до будь-якої повсякденної діяльності наших працівників і посадових осіб, та як вони впливають на відносини з кожною із чотирьох ключових зацікавлених осіб – нашими діловими партнерами, засновниками, працівниками та суспільством.*

### **Ділові партнери**

Наші постачальники та клієнти – важливі партнери для нашого бізнесу. Щодня компанія "Сона-фарм" прагне надавати відмінні продукти та послуги. Задовольняти потреби наших клієнтів – це наше першочергове завдання. Однак, не менш важливим є завойовування довіри завдяки чесності та справедливості.

Ми віддані роботі з нашими постачальниками для досягнення наших спільних бізнес-цілей, які ґрунтуються на принципах законності та поваги.

Ми дотримуємося всіх правових та етичних стандартів, які застосовуються по відношенню до ринків, на яких ведемо діяльність.

### **Засновники**

Ми прагнемо робити все можливе заради добробуту компанії та забезпечити відмінний прибуток від інвестицій засновників. Оскільки компанія є власністю засновників, ми маємо розпоряджатись активами компанії відповідально. Будь-яка дія, спрямована на позбавлення засновників того, що їм належить по праву, суперечить нашим базовим принципам.

### **Працівники**

Робота, майстерність і підприємницький потенціал наших працівників – це одні з наших найважливіших активів. Кожна особа в компанії повинна прагнути створити робоче середовище, в якому до кожного з працівників ставляться справедливо, на основі принципів поваги, захисту людської гідності та відсутності дискримінації.

### **Державні органи, громада та громадськість**

Компанія "Сона-фарм" будує взаємодію з органами державної влади на засадах відкритості та законності.

Громади і країни, в яких компанія "Сона-фарм" веде бізнес, відчувають вплив нашої діяльності. Наша турбота про загальне благо виражається в тому, як ми проявляємо себе в якості соціально та етично відповідальних осіб.

Ми прагнемо підтримувати громадські та інші програми, спрямовані на захист навколишнього середовища, добробуту та соціальної стабільності нашого суспільства. Корупція неприпустима для нас.

## 2. ВІДНОСИНИ З ДІЛОВИМИ ПАРТНЕРАМИ

### 2.1. Антимонопольне законодавство та чесна конкуренція

Компанія "Сона-фарм" прагне досягти успіху завдяки якості продуктів і послуг, а також їхній конкурентоспроможності на ринку. Наші клієнти мають право на конкурентні пропозиції, що зрештою є вигідним для всіх нас як споживачів. Обмеження конкуренції за допомогою незаконної комунікації чи домовленостей з нашими конкурентами є протиправною, неприйнятною і непрофесійною поведінкою.

Наш стандарт чесної конкуренції включає наступне:

- ми не обговорюємо з нашими конкурентами ціни або інформацію пов'язану з цінами, та ніколи не укладаємо з ними жодних домовленостей щодо цих питань;
- ми не укладаємо жодних домовленостей із конкурентами щодо фіксації цін, розподілу ринків або клієнтів, бойкоту клієнта або будь-якого іншого учасника на ринку;
- ми не застосовуємо нечесну практику та не тиснемо на торгових посередників, щоб наші товари продавали за певною ціною;
- ми не укладаємо жодних угод із конкурентами для обмеження обсягів продаж;
- ми не маніпулюємо конкурентним тендерним процесом, в тому числі не укладаємо домовленостей, щодо подання фальшивих пропозицій.

Під час відвідування зустрічей торгової асоціації, торгових ярмарків, наукових конференцій тощо, обережно ставтеся до того, які теми ви обговорюєте з нашими конкурентами. Будь-яке обговорення, що призводить до неправомірної дії, зазначеної вище, має бути негайно припинене. Залиште збори та приверніть увагу оточуючих, що ви це робите.

Наші стандарти відповідають базовим правовим вимогам, які прийняті майже всіма країнами. Той, хто бере участь у діях, спрямованих на порушення антимонопольного законодавства чи правил чесної конкуренції, або схвалює їх, може нести відповідальність у вигляді штрафних санкцій, або ж згідно з положеннями кримінального законодавства. Чим раніше стане відомо про правопорушення, тим

більше шансів на зменшення штрафних санкцій, що можуть бути накладені на причетних осіб.

Існують угоди які можуть негативно вплинути на конкуренцію і, таким чином, призвести до порушення антимонопольного законодавства. Проконсультуйтеся з юристом компанії "Сона-фарм", перш ніж укладати такі типи угод:

- *спільні підприємства, угоди купівлі-продажу, договори про маркетинг або аналогічні типи договорів з конкурентами;*
- *домовленості про надання виключних прав, за яких інша компанія повинна купувати лише у компанії "Сона-фарм";*
- *пов'язані угоди або домовленості про об'єднання, за якими продаж одного продукту прив'язаний до продажу іншого продукту.*

## **2.2. Зловживання переважним становищем на ринку**

Антимонопольне законодавство вважає незаконним монополізацію або спробу монополізації ринку. Законодавство країни регулює поведінку компаній, які здобули переважне становище на ринку. Компанія, яка має таке переважне становище, не повинна:

- *намагатися завадити іншим вийти на такий ринок;*
- *знищувати конкуренцію;*
- *використовувати "штучне" заниження цін.*

Завжди консультуйтеся з юристом компанії "Сона-фарм", щодо цих питань для уникнення неправомірної поведінки. Наприклад, якщо існують підстави для зменшення ціни нижче собівартості, необхідно провести обґрунтування, щоб бути впевненим, що ціноутворення не є штучним та не порушує жодного відповідного закону.

## **2.3. Збір інформації про/від конкурентів**

Важливою складовою ведення бізнесу є збір інформації про ринок, включаючи інформацію про конкурентів. Однак, деякі форми збору інформації можуть порушувати законодавство. Законними джерелами дослідження ринку є:

- *розмови з клієнтами без випитування конфіденційної інформації;*
- *інформація клієнта про пропозицію конкурента, якщо вона не є конфіденційною;*

- інформація, яка є публічно відомою завдяки газетам, повідомленням у пресі та мережі Інтернет;
- галузеві дослідження та звіти компаній, які проводять дослідження ринку;
- інформація, отримана на торгових ярмарках, якщо така інформація не має ознак, викладених у згаданому вище розділі про антимонопольне законодавство.

Будь ласка, зауважте, що:

- збір інформації безпосередньо у конкурентів загалом заборонений. Так звані порівняльні дослідження, які включають обмін інформацією з конкурентами, повинні перевірятися юристом компанії "Сона-фарм";
- усі працівники і посадові особи, які беруть участь у ціноутворенні, закупівлі, маркетингу, продажі та будь-якій іншій діяльності, що включають контакти з конкурентами, повинні знати і розуміти наші стандарти та антимонопольне законодавство країни чи регіону, в якій/якому вони працюють.

## **2.4. Ділові партнери та особисті вигоди**

Компанія "Сона-фарм" цінує свої відносини з клієнтами та постачальниками. Ділові відносини передбачають взаємодію між людьми. Лише комунікабельність та доброзичливість між партнерами можуть сформувати довіру та заснувати довготривалі ділові відносини.

Пам'ятайте, що існують певні правила, які застосовуються до ділових відносин:

*Загальний принцип полягає в тому, що в процесі взаємодії з діловими партнерами кожний працівник повинен пам'ятати, що він або вона представляє нашу компанію.*

### **Компанія "Сона-фарм" не допускає корупції**

Цінності "Сона-фарм" застосовуються загалом до взаємодії наших працівників з третіми особами, незалежно від того, чи є вони представниками держави, чи приватного сектору. Будь-які запропоновані ціни та здійснені платежі повинні бути прозорими та належним чином задокументованими.

### **Знай свого ділового партнера**

Коли справа стосується бажання отримати персональні знижки або переваги, законодавство накладає ще суворіші штрафні санкції, якщо ділова угода призводить

до здобуття персональної вигоди **посадовою особою – представником органу державної влади**, або будь-яким членом її родини.

Сторінки 17-18 цього Кодексу присвячені правилам які застосовуються коли працівники контактують з державною установою (наприклад, з питань митного оформлення або у випадку звернення за регуляторними дозволами). Від Вас можуть вимагати ставитися до (начебто) приватного ділового партнера як до посадової особи органу державної влади, через зв'язки ділового партнера з державною установою, наприклад, якщо Ваш діловий партнер перебуває (частково) у державній власності, або якщо приватний дистриб'ютор уклав окремі фінансові домовленості з державною установою.

Ви повинні звернутися до свого керівника або керівника з Комплаєнсу для проведення консультацій стосовно визначення точного статусу ділового партнера. Це слід робити не лише до Ваших перших контактів з новим діловим партнером, але також у тих випадках, коли виникає занепокоєння по відношенню до існуючого ділового партнера, наприклад, якщо пропонуються чи вимагаються незвичайні умови ціноутворення або оплати. Крім того, може бути доцільним вимагати письмових запевнень від ділового партнера про те, що він дотримується правил, передбачених комплаєнс-політикою.

Перш ніж взаємодіяти з державною або незнайомою установою, обов'язково дізнайтеся про правила комплаєнс-політики, які ними застосовуються.

Соціальна робота з приватними діловими партнерами також підпадає під дію цього Кодексу.

## **Одержання вигоди**

- *Жодний працівник або член його/ її родини не може вимагати чи приймати від постачальника або клієнта гроші чи подарунок задля особистої вигоди, в контексті ділових відносин "Сона-фарм" з таким клієнтом. Під поняттям "подарунок" маються на увазі не лише матеріальні речі, а й також послуги, комісійні платежі або знижки, дисконти на приватну купівлю товарів та послуг, інші нематеріальні вигоди.*

## **Пропонування вигоди**

- *Пропонування грошової винагороди та подарунків клієнтам або працівникам клієнта заборонене, якщо це може тлумачитись як незаконний вплив на прийняття клієнтом ділових рішень.*



- Так звані "культурні очікування", такі як заявлена прихильність у певній країні або регіоні до приймання подарунків та інших персональних пільг в обмін на вирішення справ, або участь у корупційних діяннях в інший спосіб, не є виправданням для порушення положень цього Кодексу та законодавства.
- Гостинність та подарунки в межах ділових відносин не повинні впливати або зобов'язувати працівників компанії "Сона-фарм", рівно як працівників компаній-партнерів, до прийняття ділових рішень.

## **Прийнятна соціальна взаємодія**

- Якщо регулярна соціальна взаємодія між діловими партнерами вимагає запрошень або невеликих подарунків, тоді надання або отримання такої вигоди дозволяється, за умови дотримання правових вимог і за умови, що такі пільги не ставлять під сумнів мотиви працівника або одержувача. Знижки та рекламні бонуси, які пропонують транспортні компанії, готелі, агентства з оренди автомобілів і ресторани, дозволяються, якщо вони ґрунтуються на участі в бонусних програмах, якщо "Сона-фарм" не зазначить протилежне.

Дуже часто виникають ситуації, коли чітко незрозуміло, що дозволено, а що ні. У разі наявності сумнівів обговоріть питання зі своїм керівником або зверніться до керівника з Комплаєнсу.

## **2.5. Комунікація (в тому числі з використанням електронної пошти)**

У сучасному суспільстві комунікація та точність інформації є життєво важливими. Неправдиві заяви надані клієнтам або громадськості можуть негативно вплинути на репутацію компанії "Сона-фарм" і мати серйозні правові наслідки. Особливо це стосується фармацевтичної продукції, від якої залежить здоров'я клієнта:

- уся інформація про компанію "Сона-фарм" та її продукти і послуги має бути точною та представленою у чесний та справедливий спосіб;
- дискредитація конкурентів є неприйнятною. Ми не робимо заяв, які є несправедливими або дискредитуючими у відношенні до конкурентів чи їхньої продукції;
- уся комунікація компанії повинна бути представлена в письмовій формі та правильно відображати цінності нашої компанії;
- усі рекламні оголошення стосовно компанії або її продукції вимагають перевірки з боку Юриста.

## Заборона використання розмовного стилю в електронних листах

Використання електронної пошти та мережі Інтернет сприяє простій і зручній комунікації в межах компанії та із зовнішнім світом. Небезпеки використання цього засобу передачі інформації очевидні: проста комунікація та використання розмовного стилю може призвести до необачності щодо того, як ми спілкуємось та, більше того, щодо змісту наших повідомлень.

### Завжди пам'ятайте наступне:

- *проявляйте обачність та розсудливість стосовно того, що Ви повідомляєте у своїй електронній кореспонденції;*
- *уникайте мови, що містить сумнівні заяви та може – хоча й необґрунтовано – розглядатися як доказ невідповідної або неправомірної поведінки;*
- *поміркуйте, чи взагалі доречно надсилати конфіденційну інформацію електронною поштою третім особам;*
- *щоб уникнути відповідальності та втрати конфіденційної інформації, використовуйте офіційну адресу електронної пошти для зовнішньої електронної кореспонденції.*

Подумайте перед тим як натиснути кнопку «відправити». Будьте обережні з тим, що саме Ви повідомляєте і яким чином Ви викладаєте інформацію, щоб уникнути можливості неправильного тлумачення або інтерпретації вмісту листа іншими. Переконайтеся, що доступ до електронної пошти та інших засобів комунікації використовується виключно в службових цілях. Відповідність положенню щодо використання електронної пошти в службових цілях регулярно перевіряється компанією. Будь ласка, керуйтеся політикою і правилами компанії, що регулюють використання електронної пошти.

## 2.6. Права інтелектуальної власності та авторські права інших

"Сона-фарм" поважає службову та конфіденційну інформацію інших, аналогічно до того, як вона захищає свою власну. Це стосується письмових матеріалів, програмного забезпечення, патентів та іншої інтелектуальної власності.

Наші основні стандарти:

- *поважайте патентні права та права на торгові марки інших та не використовуйте такі права без дозволу;*

- *не здобувайте та не використовуйте конфіденційну інформацію будь-якої особи, окрім випадків коли це зафіксовано в договорі, затвердженому Юристом;*
- *не завантажуйте неліцензійне програмне забезпечення на свій робочий комп'ютер;*
- *не робіть копії документів та програмного забезпечення, які захищені авторськими правами, якщо немає спеціального дозволу на копіювання;*
- *не включайте матеріал, захищений авторським правом у матеріали, які ви друкуєте без спеціального дозволу власника авторського права. Вважайте, що все, що викладено в письмовій формі або в мережі захищене авторським правом.*

Порушення цих стандартів може спричинити серйозну шкоду. Вони можуть призвести до значних вимог щодо відшкодування, а також обшуку та вилучення державними органами відповідних документів, матеріалів і продуктів.

## 3. ВІДНОСИНИ ІЗ ЗАСНОВНИКАМИ

### 3.1. Активи Компанії

ЗАСНОВНИКИ – це власники компанії та її активів. Щоб здобути довіру засновників ми повинні кожного дня доводити, що ми піклуємось про ресурси та активи компанії, і що спільної мети – добробуту та процвітання нашої компанії – буде досягнуто. Таким чином, застосовуються наступні стандарти:

- *кожний працівник несе відповідальність за належний догляд майна компанії, яке йому довірене, а також за його захист від неналежного використання, втрати та крадіжки;*
- *використовуйте свій робочий час якомога ефективніше;*
- *керуйтеся здоровим глуздом і будьте розважливими, щоб гарантувати, що активи компанії використовуються належним чином і не витрачаються неефективно;*
- *переконайтеся, що всі претензії, ваучери, рахунки та інші відповідні документи є точними та належним чином оформленими.*

## 3.2. Службова інформація

Кожний працівник повинен захищати конфіденційність службової інформації.

СЛУЖБОВА ІНФОРМАЦІЯ – цінний бізнес-актив. Компанія володіє цим активом і в багатьох випадках він захищений законом. Службова інформація – це будь-яка інформація, яка не є загальнодоступною, але є цінною для компанії або її конкурентів, або будь-яка інформація, що перебуває у виключній власності. Службова інформація включає, серед іншого:

- *фінансові дані;*
- *показники продажу товарів;*
- *плани компанії щодо вдосконалення продукції;*
- *заплановані рекламні програми;*
- *придбання або відчуження підприємств або продукції;*
- *переліки клієнтів і постачальників;*
- *ціни постачальників для компанії;*
- *дані про заробітну платню та оклади;*
- *плани капіталовкладень;*
- *прогнозовані доходи;*
- *політику компанії;*
- *інформацію про нові проекти та молекули;*
- *дані про працівників (у тому числі персональні);*
- *організаційні схеми.*

У деяких випадках розкриття службової інформації стороннім особам за межами компанії є необхідним, наприклад, у випадках, коли компанії потрібна допомога зовнішніх консультантів або у разі проведення юридичного аналізу. Однак, таке розкриття інформації повинно відбуватися лише за попереднього дозволу керівництва та після належних запобіжних заходів. Якщо незрозуміло, які заходи у зазначених випадках є необхідними, зверніться до Юриста.

## 3.3. Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів може виникнути у тих випадках, коли невігідні для компанії інтереси впливають, або починають впливати на здатність працівника об'єктивно виконувати свої обов'язки та завдання в інтересах компанії.



Ваші відносини з компанією в якості працівника включають багато обов'язків. Одним із обов'язків є лояльність по відношенню до компанії. Можуть виникати ситуації, в яких особисті інтереси працівника в межах виконання ним своїх обов'язків будуть впливати на об'єктивність у прийнятті ділового рішення. Разом з тим, конфлікт інтересів не обов'язково є наслідком неетичних чи неправомірних дій, проте він може створити враження непрозорості, і, як наслідок, підірвати довіру до працівника або викликати репутаційний ризик для компанії.

Важливо, щоб приватна діяльність не заважала виконанню Ваших обов'язків перед компанією. Тому ситуації, які можуть містити або містять конфлікт інтересів не будуть вважатися порушенням цього Кодексу, якщо працівник проінформував про них та отримав дозвіл керівника з Комплаєнсу.

### **3.4. Робота на інші компанії**

Загалом, робота на інші організації або створення окремого бізнесу дозволяються лише за умови отримання попередньої згоди керівництва компанії "Сона-фарм".

#### **Пам'ятайте:**

- *така діяльність ніколи не повинна перешкоджати виконанню працівниками обов'язків перед "Сона-фарм". Ті, хто працює за сумісництвом, повинні обережно ставитися до того, щоб таке сумісництво не заважало їхній роботі в "Сона-фарм";*
- *працювати на конкурента "Сона-фарм" заборонено;*
- *робота на клієнта або постачальника викликає питання щодо фактичного або потенційного конфлікту інтересів. Те саме стосується роботи на організацію, яка прагне стати конкурентом, клієнтом або постачальником;*
- *у будь-якому випадку, якщо Ви маєте намір шукати додаткове працевлаштування, повідомте про це свого керівника та отримайте від нього дозвіл.*

Працівники мають право виконувати додаткову роботу у вільний час, переслідуючи некомерційні цілі, на користь благодійних організацій або інших соціальних установ, за умови що така діяльність не заважає працівникам виконувати свої обов'язки перед компанією "Сона-фарм".

### 3.5. Інвестиції та володіння часткою участі в інших компаніях

У ході звичайної діяльності працівники можуть дотримуватися своїх власних інвестиційних і фінансових планів, включаючи інвестиції в інші компанії. Однак придбання часток участі може створити конфлікт інтересів, якщо це стосується конкурентів, постачальників або клієнтів; такі інвестиції можуть знизити рівень лояльності до нашої компанії.

Як правило:

- якщо працівник бере безпосередню участь в операціях із постачальником, діловим партнером, конкурентом або клієнтом, що є приватною компанією або державною компанією, в якій працівник володіє часткою участі в розмірі більше 1 %, тоді частка участі в такій компанії повинна бути повідомлена керівнику, який вирішить, чи такий працівник може мати ділові відносини з такою компанією.

### 3.6. Інсайдерська інформація

Використання закритої інформації, отриманої в процесі роботи працівників на компанію, під час продажу або придбання акцій, часток компанії або інших компаній заборонено законодавством. Використання інсайдерської інформації заборонено.

Жодний працівник не має права використовувати внутрішню інформацію стосовно:

- відокремлення підрозділів або відділів компанії;
- придбання інших компаній;
- створення спільних підприємств;
- інформацію про нові проекти та молекули;
- виведення на ринок нового продукту;
- або будь-яку іншу інформацію, яка може вплинути на ціну акцій, незалежно від того, чи такий працівник робить це безпосередньо або через третю особу.

Жодний працівник не має права передавати інформацію особам, які не беруть участь у відповідному проекті або третім особам. Якщо особа, яка одержує таку інформацію, використовує її для торгівлі акціями або частками компанії, то працівник, який надав таку інформацію, може бути звинувачений у незаконній передачі інформації.

Порушення законодавства щодо розповсюдження інсайдерської інформації є серйозним правопорушенням, предметом дисциплінарних заходів з боку компанії, претензій про відшкодування збитків і може призвести до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

## 4. ВІДНОСИНИ З КОЛЕГАМИ

Компанія "Сона-фарм" дотримується певних трудових стандартів та поведінки, спрямованої на захист робочого середовища. Важливою основою для успішної та продуктивної праці є належне етичне та професійне оточення. Наше ставлення один до одного як колег відображає культуру нашої компанії.

### **Забора на переслідування або дискримінації:**

- *ми ставимось один до одного з повагою та чесністю, а також поважаємо право наших колег на приватне життя та гідність;*
- *ми не допускаємо дискримінації на підставі статі, раси, кольору шкіри, національності, віку, релігійних або політичних переконань, сексуальної орієнтації, інвалідності або на будь-яких інших підставах, що суперечать нормам моралі, етичним стандартам або забороненим законодавством;*
- *ми наймаємо на роботу, працевлаштовуємо, навчаємо та розвиваємо наших працівників на основі зазначених принципів;*
- *мова чи поведінка, що заохочує створення агресивного або ворожого середовища та спрямована на переслідування співробітників є неприйнятною.*

Якщо Ви відчуваєте, що по відношенню до Вас використовується дискримінація або переслідування, повідомте порушнику, що його або її поведінка є неприпустимою та образливою. Якщо Ви відчуваєте дискомфорт від розмови з особою, яка Вас ображає, зверніться до свого керівника або керівника з Комплаєнсу. Співробітник, який добросовісно інформує про вищезгадані випадки, може бути впевнений, що йому не буде заподіяно ніякої шкоди.

### **4.1. Охорона праці, захист навколишнього середовища та безпека**

Питання охорони праці, захисту навколишнього середовища та безпеки включають широкий спектр нормативних вимог і політик компанії.



Турбота про безпечне та здорове робоче середовище для колег і кожної іншої особи, яка залучається до наших операцій, має велике значення. Проблеми та задачі, пов'язані з безпекою та захистом навколишнього середовища, можуть мати істотний вплив на наш добробут і умови життя. Наші стандарти:

## **4.2. Безпека та гігієна праці**

- *Негайно повідомляйте про будь-який нещасний випадок відповідальній особі.*
- *Визначайте будь-які слабкі місця в наших стандартах безпеки, повідомляйте про них та пропонуйте шляхи покращення.*
- *Повідомляйте про будь-яке порушення чи небезпечні умови праці керівництву "Сона-фарм" або відповідній державній установі.*

## **4.3. Навколишнє середовище**

Компанія "Сона-фарм" прагне постійно покращувати результати своєї діяльності та свої дії по відношенню до ресурсів та захисту навколишнього середовища. Щоб досягти цієї мети ми повинні вести наш бізнес в екологічно збалансований спосіб.

## **4.4. Зловживання наркотиками, токсичними речовинами та алкоголем**

Нам усім відомі руйнівні наслідки, які має зловживання наркотичними речовинами та алкоголем для людей та їхнього оточення. Робота під впливом наркотиків або алкоголю негативно впливає на Ваше здоров'я та безпеку, а також може спричинити серйозну шкоду Вам та іншим особам.

Таким чином:

- *заборонено володіти або зловживати незаконними токсичними речовинами або наркотичними засобами на робочому місці, під час роботи на компанію або під час заходів, на яких представлена компанія;*
- *вживання алкогольних напоїв протягом робочого часу загалом заборонено. Стосовно можливих винятків зверніться до керівництва;*
- *важливо, щоб Ви повідомляли про будь-який випадок зловживання токсичними речовинами в тому числі алкоголем або наркотичними засобами своєму керівнику або керівнику з Комплаєнсу.*

Якщо Вам потрібна допомога чи консультація, зверніться до свого керівника або керівника з Комплаєнсу, які можуть надати Вам професійну допомогу.



## 5. ВІДНОСИНИ З ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ, ГРОМАДОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ

### 5.1. Державні опитування та розслідування

Як фармацевтична компанія "Сона-фарм" повинна дотримуватися багатьох правил і нормативних вимог. У зв'язку з цим, співробітники можуть звертатися до державних органів і державних посадових осіб, відповідальних за примусове виконання таких норм.

Необхідно дотримуватися наступних стандартів:

- бути чесними з посадовими особами органів державної влади;
- необхідно бути обережним під час взаємодії з будь-яким представником державних органів, щоб забезпечити здійснення всіх належних кроків для захисту законних інтересів "Сона-фарм";
- завжди консультируйтесь з Юристом та одержуйте пораду, перш ніж відповідати на запит про інформацію, що не є стандартним запитом;
- переконайтесь, що всі записи, пов'язані з державним запитом, збережені, не знищені та не видалені.

### 5.2. Антикорупційне законодавство

Дотримання антикорупційних вимог компанією "Сона-фарм" забезпечується шляхом відповідності її діяльності внутрішнім, зовнішнім та національним нормативно-правовим актам, що охоплюють питання протидії корупції.

#### **Внутрішні**

- локальні акти компанії "Сона-фарм" (Кодекс поведінки, Антикорупційна програма);
- глобальні вимоги (комплаєнс політики закордонних партнерів, що рекомендуються компанії "Сона-фарм" як такі, що мають бути дотриманими, з метою розбудови відкритих та чесних ділових відносин). Такі вимоги компанія "Сона-фарм" також висуває до контрагентів;



## ***Зовнішні***

- міжнародні акти та іноземні закони проти корупції, які вимагають від компаній здійснювати активні дії щодо забезпечення законного ведення їх діяльності у всьому світі, у тому числі при опосередкованих відносинах з третіми особами;

## ***Національні***

- антикорупційне законодавство України;
- антикорупційні закони країн, в яких компанія "Сона-фарм" здійснює ділову активність.

Компанія "Сона-фарм" із метою дотримання вимог законодавства у сфері протидії корупції розробила та реалізовує "Антикорупційну програму" відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" від 14.10.2014. Порядок дотримання вимог антикорупційного законодавства України, у тому числі при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності, викладений у зазначеній програмі.

Ми здійснюємо моніторинг змін у антикорупційному законодавстві за вищевказаними трьома напрямками, та відповідним чином редагуємо свою комплаєнс-політику.

## **5.3. Політичні партії**

Політичні рішення по-різному впливають на компанію "Сона-фарм" та її бізнес. Як член суспільства та корпоративний громадянин, ми вважаємо своїм обов'язком і правом брати конструктивну участь у політичному процесі та пояснювати свою позицію. Зокрема, шляхом участі в роботі бізнес-асоціацій та беручи участь у прямому діалозі.

Компанія "Сона-фарм" не робить фінансових внесків на користь осіб, які займають політичні посади або є кандидатами на ці посади, на користь політичних партій або пов'язаних організацій.

## **5.4. Неурядові організації**

Компанія "Сона-фарм" поважає право осіб формувати неурядові організації і висловлювати свої занепокоєння щодо важливих питань у законний спосіб. Компанія має на меті ставитися до таких груп справедливо та обґрунтовано.



Таким чином, застосовуються наступні стандарти:

- *взаємодіючи з неурядовими організаціями Ви повинні ставитися до уповноважених членів таких груп справедливо та чесно;*
- *у той же час необхідно забезпечити захист законних інтересів компанії "Сона-фарм";*
- *перш ніж налагоджувати будь-які зв'язки з членами неурядових організацій, проконсультуйтеся із Юристом та керівництвом, щоб отримати пораду або допомогу.*

## 6. ЯК РОБИТИ ПРАВИЛЬНО

Якщо ми хочемо відповідати високим стандартам етичної поведінки, недостатньо просто прочитати Кодекс поведінки. Думайте про нього. Використовуйте його. Будьте розважливими та користуйтеся здоровим глуздом стосовно різноманітних питань відповідальності з якими Ви стикаєтесь протягом дня. Щоб цілковито розуміти правові та етичні обов'язки, Ви повинні обговорювати будь-яке питання, що виникає в ході Вашої роботи. Якщо Ви не впевнені щодо належної дії, Ви повинні звернутися за порадою.

Крім того, якщо Ви вважаєте, що інший працівник компанії "Сона-фарм" вчиняє дії які можуть суперечити цим базовим принципам або законодавству, Ви повинні говорити про це відверто. Іноді здається, що зручніше промовчати, але це може також збільшити потенційну шкоду і навіть призвести до притягнення Вас до відповідальності. Лише, якщо Ви повідомите про ці питання іншим у компанії, може з'явитися шанс на допомогу та можливість запобігти шкоді для працівників, компанії та залежних осіб.

Якщо Ви підіймете питання, компанія може надати Вам необхідну підтримку та канали, щоб зробити це без страху помсти. Будь-яка спроба помсти працівнику, який добросовісно піднімає питання або повідомляє про занепокоєння - серйозне порушення цього Кодексу, що підлягає суворим дисциплінарним санкціям, включаючи припинення працевлаштування.

## 7. ДО КОГО ЗВЕРНУТИСЯ

Компанія "Сона-фарм" пропонує електронну пошту, на яку Ви можете сповістити про будь-яке порушення або звернутися за порадами та роз'ясненнями.

Адреса – [compliance@sona-pharm.com.ua](mailto:compliance@sona-pharm.com.ua)

Усі питання опрацьовуватимуться конфіденційно, відповідно до потреби компанії в розслідуванні, дотриманні правових вимог та співпраці з правоохоронними органами. Працівник, який добросовісно питає поради або повідомляє про неправомірну поведінку, дотримується правил Кодексу і, таким чином, "Сона-фарм" не допускати жодної форми помсти такій особі.

Якщо у Вас є **запитання** або Ви хочете обговорити теми, пов'язані з Кодексом поведінки або іншими пов'язаними питаннями дотримання операційних процедур, Ви завжди можете спитати поради у безпосереднього керівника або керівника з Комплаєнсу.

### 7.1. Контактні особи для консультацій

**Керівник.** Зазвичай, у випадку питання, пов'язаного з Кодексом, Ви повинні спершу звернутися до когось, хто найкраще розуміє Вашу сферу відповідальності – Вашого безпосереднього керівника.

**Керівник з Комплаєнсу.** До нього можна звернутися з будь-яким запитаннями стосовно Кодексу. Немає необхідності питати дозвіл чи інформувати когось, перш ніж звернутися. Оскільки, керівник з Комплаєнсу відповідає за моніторинг запровадження Кодексу поведінки, він володіє комплексним розумінням всіх його положень. Ваші запитання опрацьовуватимуться конфіденційно, відповідно до потреби компанії в розслідуванні, дотриманні правових вимог та співпраці з правоохоронними органами.

**Юрист.** Юрист може надати найкращу допомогу у випадку виникнення питань стосовно того, чи є поведінка законною та чи відповідає вона етичній практиці.

### 7.2. Програма дотримання операційних процедур

Кодекс є невід'ємною частиною корпоративної Програми дотримання операційних процедур яка розроблена для сприяння виконанню базових норм

законодавства та Кодексу поведінки. Ця політика відображає наше зобов'язання щодо дотримання законодавства та вчинення правильних дій, допомагає захистити компанію та кожного працівника від вчинення помилок, що можуть завдати шкоди та призвести до значних втрат.

Програма дотримання операційних процедур створена та регулюється керівником з Комплаєнсу і підтримується Керівництвом компанії.

Вона включає наступні види діяльності та заходи:

- *контроль за своєчасним проведенням тренінгів;*
- *забезпечення співробітників необхідною інформацією;*
- *проведення аудитів на предмет відповідності встановленим правилам і стандартам, їх контроль і оцінка;*
- *участь у внутрішніх процесах розслідування;*
- *перегляд процедур дисциплінарних стягнень при порушенні цього Кодексу;*
- *звітність перед Виконавчим Комітетом компанії по виконанню та ефективності Програми.*

### **7.3. Навчання**

Керівник з Комплаєнсу може звернутися до Вас стосовно навчальних занять, організованих компанією "Сона-фарм", з питань, викладених у цьому Кодексі. Пропонуючи навчальні заняття в режимі телеконференцій, компанія прагне створити умови, в яких Ви б могли поєднувати навчання з Вашими щоденними обов'язками.

## **8. КОЖНИЙ НЕСЕ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

Кодекс поведінки – це більше ніж просто набір правил. Кодекс – це основна структура та частина корпоративної політики, що відображає, як ми виконуємо нашу повсякденну роботу.

### **Кодекс є обов'язковим для виконання.**

Кожний працівник і посадова особа, а також Керівництво компанії, повинні дотримуватися положень і стандартів Кодексу поведінки. Порушення Кодексу матиме

наслідки та, в серйозних випадках, може призвести до припинення трудових відносин. Компанія "Сона-фарм" має право притягти особу до персональної відповідальності та вимагати відшкодування збитків.

## 9. НАШІ ЦІННОСТІ

**ЧЕСНІСТЬ** забезпечує нашу репутацію.

- Чесність – є запорукою партнерства з усіма, хто з нами співпрацює.
- Чесність дозволяє нам робити те, що ми кажемо.
- Чесність зобов'язує нас дотримуватись обіцянок.
- Чесність також означає здатність сказати "ні".
- Чесність дозволяє виконувати лише ті операції та транзакції, які відповідають нашим цінностям.

**ПОВАГА** – це основа будь-яких відносин.

- Повага ґрунтується на понятті людяності та людської гідності.
- Повага створює атмосферу справедливості та визнання.
- Повага вимагає відкритої та чесної комунікації.
- Повага дає нам можливість працювати успішно в різних культурах та з різними людьми.
- Повага означає високу оцінку досягнень – вчора, сьогодні і завтра.

**ПРОЗОРИСТЬ** створює можливість для взаємної довіри.

- Прозорість – це залучення всіх зацікавлених осіб за допомогою інформації.
- Прозорість робить дії зрозумілими.
- Прозорість сприяє поведінці, орієнтованій на досягнення цілей та поширеній на всіх рівнях компанії.
- Прозорість створює надійність.
- Прозорість сприяє участі кожного в роботі компанії та готовності брати на себе відповідальність.

**МУЖНІСТЬ** відкриває двері в майбутнє.



- Мужність вимагає віри у власні можливості.
- Мужність веде до здорового самосприйняття.
- Мужність сприяє компетенції, необхідній для виконання рішень у процесі змін.
- Мужність означає - Ми кидаємо собі виклик.
- Мужність допомагає нам сприймати нові ідеї.

**ДОСЯГНЕННЯ** робить можливим підприємницький успіх.

- Досягнення формує індивідуальні та підприємницькі вміння.
- Досягнення ставить перед персоналом амбіційні задачі та підтримує його.
- Досягнення сприяє особистому розвитку нашого персоналу.
- Досягнення може оцінюватися за отриманими результатами.
- Досягнення забезпечує підприємницьку самостійність.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ** визначає нашу підприємницьку діяльність.

- Відповідальність характеризує нашу поведінку у ставленні до клієнтів, працівників, інвесторів та постачальників послуг.
- Відповідальність означає турботливе і пильне ставлення до наших природних ресурсів і захист навколишнього середовища.
- Відповідальність визначає наші бізнес-рішення, які ми спільно ухвалюємо.
- Відповідальність означає надання гарного прикладу.
- Відповідальність веде до визнання та прийняття нашої бізнес-діяльності.