

УТВЕРЖДЕНО

_____ П.И. Кононенко
«___» августа 2021 года
Генеральный директор
АО «БОРИСФЕН»

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «БОРИСФЕН»**

МОСКВА 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	3
2.О КОДЕКСЕ	4
3. НАШИ ПРИНЦИПЫ	5
4. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА	6
5. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ	7
6.ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ – РАБОТНИКИ	8
7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ («ТОН СВЕРХУ»)	9
8.ЗАЩИТА АКТИВОВ	10
9. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ И КОРРУПЦИИ	11
10.КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	12
11. ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ	14
12. ДОБРОСОВЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ	15
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА	16
14. СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	17
15. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО О СОБЛЮДЕНИИ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «БОРИСФЕН»	18

1. ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги, мы вступаем в новый этап развития нашей Компании, который характеризуется более высоким уровнем корпоративной культуры. Сегодня АО «БОРИСФЕН» успешно преодолевает современные вызовы, приобретая все больше возможностей и навыков.

Программа этичного ведения бизнеса, которую мы развиваем, направлена на формирование разумного уровня уверенности в том, что работники и представители Компании следуют требованиям закона, отраслевых правил и внутренних политик Компании.

Работники, партнеры и контрагенты АО «БОРИСФЕН» должны понимать, что невозможно предусмотреть различные жизненные и рабочие ситуации и дать детальный алгоритм действий для каждой из них.

Вместе с тем соблюдение простых правил, нашедших отражение в этом Кодексе, поможет вести максимально честный и этичный бизнес, развивать конструктивные и доверительные отношения, а также соблюдать требования законодательства.

Для достижения указанных целей всем работникам необходимо следовать несложным правилам, в соблюдении которых поможет данный Кодекс. Ознакомившись с ним, вы узнаете, как АО «БОРИСФЕН» должно вести бизнес, а работники – выполнять свою работу.

Правила, изложенные в Кодексе, являются важным условием работы в нашей Компании, поэтому я призываю со всей ответственностью подойти к их соблюдению. С пожеланиями энтузиазма и успеха,

Петр Иванович Кононенко

Генеральный директор АО «БОРИСФЕН»

2. О КОДЕКСЕ

2.1. Кодекс корпоративной этики – это свод основных морально-этических и деловых норм, принципов, которыми руководствуются сотрудники Компании (далее – Кодекс). Кодекс является практическим руководством и ориентиром для каждого работника. Компания приветствует, если Кодексу будут следовать наши контрагенты и партнеры, так как это важное условие длительных, конструктивных и доверительных отношений.

В Кодексе изложены основные правила поведения, которых руководство и работники Компании придерживаются при ведении деятельности и выполнении должностных обязанностей. Настоящие правила помогают нам хорошо выполнять свою работу, успешно взаимодействовать в коллективе, принимать решения в сложных ситуациях. Кодекс объясняет, какие действия и поступки Компания считает правильными, а какие в Компании недопустимы.

Кодекс — основа, которая помогает находить верные решения и правильно строить взаимодействие в ходе работы.

2.2. Соблюдение кодекса.

Кодекс распространяет свое действие на каждого работника Компании независимо от занимаемой должности и места работы. Принимая любые рабочие решения, работники и руководство Компании должны руководствоваться положениями Кодекса.

Работники компании несут личную ответственность за соблюдение Кодекса, политик и применяемого законодательства, ответственность за последствия своих действий или бездействий. Компания и ее руководство делает все от них зависящее для обучения сотрудников и помощи им в соблюдении законодательства.

Вопрос: при возникновении сомнений, как мне понять, занимаю ли я активную позицию в вопросах соблюдения этики?

Ответ: для этого вам необходимо задать себе проверочные вопросы:

- Что сделал лично я для соблюдения этики и законодательства?
- Что сделал лично я для получения необходимых знаний в сфере применимого законодательства и правил этичного бизнеса?
- Что сделал лично я для управления рисками, связанными с моей деятельностью?
- Что сделал лично я для эффективного выполнения рабочих обязанностей?

В случае, если вы положительно и развернуто ответили на все вопросы, есть основания считать, что вы проявляете инициативность, поощряемую руководством Компании.

3. НАШИ ПРИНЦИПЫ

Человеку в жизни нужны ориентиры, которые бы помогли ему принять верное решение в любой ситуации.

Такими ориентирами в АО «БОРИСФЕН» являются честность, уважение, справедливость и открытость.

Эти общие этические ценности являются составной частью принципов ведения бизнеса АО «БОРИСФЕН».

Честность. Доверие проявляется к тем, кто работает, ничего не скрывая. Руководство компании демонстрирует честное отношение к работникам и ожидает такого же проявления честности к себе и коллективу. Мы честны с нашими контрагентами и органами государственной власти.

Уважение. Все люди достойны уважения, как и их идеи. Разногласия, споры, критика могут стать движущей силой прогресса, если в отношениях присутствует уважение, в противном случае они будут разрушительными.

Справедливость. Чтобы быть справедливым и беспристрастным, необходимо принимать во внимание всех вовлеченных в ситуацию лиц или всех лиц, на которых может повлиять то или иное решение. Двойные стандарты в применении правил — это проявление пристрастности и несправедливости.

Открытость. Мы говорим об ошибках, мы извлекаем из них уроки и допускаем их возможность. Мы открыто говорим о проблемах и рисках.

Все люди совершают ошибки, но необходимо уметь извлекать из них пользу, поэтому следует открыто говорить об их совершении, чтобы на основе опыта вносить коррективы в работу.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА

4.1. В своей работе работники и руководство Компании должны ежедневно соблюдать несложные правила, закреплённые в Кодексе, это важное условие работы в нашей Компании.

4.2. Общую ответственность за внедрение и применение Кодекса несет отдел комплаенс и этики бизнеса. Это значит, что работники отдела отвечают за разработку Кодекса, ознакомление с ним работников и их обучение, организацию расследований в случае нарушений правил, предусмотренных Кодексом.

4.3. Персональную ответственность за соблюдение Кодекса и поддержание корпоративной культуры несет каждый из нас.

4.4. Каждый работник Компании обязуется:

- профессионально, инициативно и качественно выполнять свои должностные обязанности, нести ответственность за результат своей работы;
- знать и соблюдать требования применяемого к деятельности компании законодательства, настоящего Кодекса и политик Компании. Репутация Компании и успех зависят от качества ежедневных решений;
- проходить организуемое Компанией обучение;
- при возникновении сомнений относительно этичности и законности собственных действий/бездействий или действий/бездействий коллег, возникновении вопросов по применению Кодекса и политик Компании задавать вопросы своему непосредственному руководству, в отдел комплаенс и этики бизнеса или обращаться на горячую линию компании
- **hotline@bf-avia.ru**;
- проявлять разумную требовательность к себе и своим коллегам;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Компании, его руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;
- каждый работник компании проводит значительную часть своего времени на работе, поэтому важно, чтобы каждый из нас вносил свой вклад в поддержание здорового рабочего климата, основанного на доверии и семейных ценностях, проявлял участие в жизни коллектива.

Вопрос: как мне понять, в каких случаях нужно обращаться с вопросами к своему руководителю или в отдел комплаенс и этики бизнеса?

Ответ: если при принятии решения вы затрудняетесь ответить, хотя бы на один из следующих вопросов:

- Законно ли это?
- Поступаю ли я этично?
- Соответствует ли это политике компании?
- Отражает ли это нашу этику и ценности?
- Может ли это отрицательно сказаться на ком-то еще?
- Это то, что вы могли бы спокойно увидеть в газетной публикации?

Вам обязательно нужно обратиться за помощью.

5. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

5.1. Если вам кажется, что что-то делается не так или нарушаются положения настоящего Кодекса, Политик либо законодательства, то вы обязаны сказать об этом. Если игнорировать потенциальный вопрос, связанный с соблюдением этических норм, законности и добросовестности, то относительно небольшая проблема может перерасти в серьезную, способную нанести реальный вред Вашим коллегам и Компании.

5.2. Расследование вопросов, связанных с соблюдением этических норм, законодательства и внутренних процедур, регулируется Политикой уведомления о правонарушениях (несоответствиях) АО «БОРИСФЕН».

5.3. Существует много способов высказать свою точку зрения или сообщить о нарушении – сообщить своему руководителю, обратиться в отдел комплаенс и этики бизнеса или на горячую линию hotline@bf-avia.ru. Обратиться на горячую линию Компании можно анонимно, заполнив форму обратной связи на сайте Компании в разделе комплаенс – горячая линия.

Сообщите руководителю, на горячую линию или в отдел комплаенс и этики бизнеса о следующих фактах:

- нарушениях закона;
- конфликте интересов;
- неэффективном использовании активов;
- нечестной конкуренции;
- кражах, мошенничестве и коррупции;
- конфликтах на рабочих местах;
- иных нарушениях и несоответствиях, сообщение о которых является значимым для Вас и Компании.

5.4. Каждый работник имеет право на сохранение анонимности своего сообщения.

5.5. Компания принимает на себя обязательство не применять санкции и любые ответные меры в отношении лиц, добросовестно сообщивших о нарушениях или задающих любые вопросы, а также лиц, проявляющих разумную требовательность к своим коллегам.

5.6. Сообщения, поступившие от работников и внешних лиц, рассматриваются с соблюдением режима конфиденциальности, а выявленные нарушения всесторонне и объективно расследуются.

Вопрос: как мне поступить, если руководитель просит меня совершить действие, которое, по моему мнению, противоречит Кодексу и нарушает закон?

Ответ: открыто поговорите с руководителем о своих опасениях, если вам неудобно обсуждать с ним подобные вопросы, обратитесь в отдел комплаенс и этики бизнеса, на горячую линию или к Генеральному директору Компании.

6. ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ КОМПАНИИ – РАБОТНИКИ

6.1. Руководство АО «БОРИСФЕН» ставит перед собой долгосрочные цели и понимает, что успех Компании зависит именно от работников. Главной ценностью Компании являются люди, которые работают в Компании. Поэтому чтобы сохранять работу коллектива на высоком уровне, Компания стремится мотивировать работников и оказывать им поддержку и помощь.

6.2. Компания предоставляет право сотрудникам обратиться за получением денежного займа, который предоставляется при соблюдении несложных, но справедливых процедур, закрепленных в «Положении о порядке выдачи и погашения процентных займов».

6.3. Для компенсации недостатка движения, предотвращения хронических заболеваний и для улучшения состояния здоровья работников предоставляется карта фитнес-клуба, находящегося в шаговой доступности от офиса с тем, чтобы сделать возможным посещение спортивного зала и бассейна во время обеденного перерыва. Приобретенная физическая форма позволяет работнику достойно представлять Компанию на спортивных соревнованиях высокого уровня.

6.4. Работники, попавшие в тяжелую жизненную ситуацию, или при наличии иных обстоятельств имеют право на материальную помощь от Компании.

6.5. С целью создания позитивной атмосферы в коллективе Компания организует для работников корпоративные мероприятия, а также предоставляет право на оплачиваемый выходной день в день рождения работников.

6.6. Работники Компании имеют право на получение медицинских услуг специалистов лучшей квалификации, оказывающих врачебную помощь на основании договоров добровольного медицинского страхования, заключенных Компанией.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (ТОН СВЕРХУ)

7.1. Руководители всех уровней несут большую ответственность за создание и поддержание атмосферы доверия – они обязаны задавать «тон сверху» и показывать личный пример подчиненным – как именно следует соблюдать требования Кодекса. Кроме этого, руководители отвечают за формирование командного духа и формирования корпоративной культуры, благодаря которой работники знают свои обязанности, своевременно и качественно выполняют свою работу, проявляют инициативу и свободно сообщают о своих подозрениях, вопросах и проблемах.

7.2. Для выполнения дополнительных обязанностей руководители должны:

- обеспечить, чтобы их команды знали и понимали положение настоящего Кодекса, а также Положения и Правила АО «БОРИСФЕН», относящиеся к их обязанностям;
- личным примером способствовать принятию этических и законных решений в коллективе;
- создавать атмосферу доверия с тем, чтобы каждый сотрудник мог без опасения сообщить о своих подозрениях;
- не допускать враждебных шагов и порицания лиц, добросовестно сообщивших о своих опасениях и подозрениях;
- поощрять обращения работников за советом и консультацией независимо от сложности вопроса;
- при оценке работы работников учитывать их вклад в формирование, поддержание и развитие корпоративной культуры.

Вопрос: что значит создавать атмосферу доверия?

Ответ: создание атмосферы доверия означает формирование убежденности коллектива в том, что все действия работников имеют хорошие намерения, в связи с чем не стоит опасаться коллектива или защищаться от него.

Вопрос: как сделать так, чтобы работники обращались за советом и консультацией, сообщали о подозрениях и задавали вопрос?

Ответ: руководителем необходимо создавать атмосферу, в которой работники не будут опасаться демонстрировать незащищенность и будут уверены в том, что их доверие не будет использовано им во вред.

7.3. Сохранить ту культуру, которая нужна Компании, намного сложнее, чем просто дать указание подчиненным придерживаться правил. В первую очередь для этого надо быть настоящим лидером. На собственном примере показывайте, что значит действовать добросовестно.

7.4. Помните, что если кто-то высказывается о неправомерных действиях, он выполняет свой долг работника Компании и заслуживает уважительного отношения к себе. Не проводите собственное расследование, сразу же обратитесь в отдел комплаенс и этики бизнеса, чтобы Компания могла объективно рассмотреть вопрос.

8. ЗАЩИТА АКТИВОВ

8.1. Каждый из нас несет ответственность за правильное использование активов Компании.

Корпоративные ценности накладывают на наших работников обязательства добросовестно подходить к использованию имущества, конфиденциальной информации и активов Компании.

Вопрос: какие правила существуют для работников в отношении активов Компании?

Ответ: работникам компании следует относиться к активам компании так, словно это их собственные активы, оплачивать расходы так, словно они распоряжаются собственными денежными средствами, не делать в отношении имущества Компании того, чего они не сделали бы в отношении собственных средств и активов.

Любой работник может задать себе проверочный вопрос: смог бы он сам доверить такому работнику, как он управление своим собственным бизнесом и управление своими собственными активами.

8.2. Использование активов Компании в личных целях строго запрещено.

8.3. При выборе потенциальных новых клиентов, поставщиков и производителей – третьих лиц мы руководствуемся принципами добросовестности и должной осмотрительности. Мы ведем бизнес только с теми, кто разделяет наши стандарты законности и добросовестности.

8.4. Процедуры «Знайте своего контрагента» и другие стандарты финансовой проверки помогают вам работать быстрее и не создавать неблагоприятных последствий для компании. Методы компании, используемые для проверки поставщиков и других третьих лиц, могут показаться сложными, но они способствуют законной и более эффективной работе.

9. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ И КОРРУПЦИИ

9.1. Компания и ее руководство не приемлют коррупционных действий в любых формах и проявлениях (принцип нулевой толерантности) при осуществлении хозяйственной деятельности, взаимодействии с контрагентами, партнерами, представителями государственных органов и т.д. и считают своим долгом содействовать повышению уровня антикоррупционной культуры.

9.2. Работникам в любых обстоятельствах запрещено, в том числе, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

9.3. Работникам запрещено предлагать денежные средства, материальные ценности, имущественные услуги должностным лицам коммерческих организаций или иных организаций, представителям контрагентов и потенциальных партнёров взамен на действия или бездействия в интересах Компании в рамках должностных полномочий или в связи с оказываемым должностным влиянием.

9.4. Компания ожидает от своих контрагентов и партнеров соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции.

Вопрос: Что если взятка или стимулирующий платеж кажется единственным вариантом взаимодействия?

Ответ: Если вы считаете, что взятка необходима, или на вас оказывают давление, вынуждая дать взятку, необходимо рассказать об этом руководству, в отдел комплаенс и этики бизнеса.

Компания привлечет компетентных специалистов, которые решат, как надо действовать дальше. Зачастую проблему можно решить, обратившись на более высокий уровень государственных органов или в торгово-промышленные организации.

10. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

10.1. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения.

С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами Компании. Такие ситуации могут привести к конфликту интересов.

10.2. Основной задачей деятельности Компании по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

10.3. Работники компании и ее руководство не должны допускать, чтобы их личная заинтересованность, предвзятость, другие лица влияли на объективность профессиональных суждений. Следует избегать ситуаций, когда личные интересы противоречат интересам Компании, и при которых может возникнуть конфликт интересов.

10.4. Ситуации при возникновении конфликта интересов могут быть должным образом урегулированы, если вы своевременно сообщите о них. Существует несколько способов управления конфликтом интересов: избегание конфликта (например, отказ от заключения контракта) или раскрытие информации о конфликте.

10.5. Компания ограничивает возможность принятия самостоятельных решений и самостоятельных действий для работника, который оказался в ситуации конфликта интересов. Компания уважает ваше право на личную жизнь, но должна знать о любых ситуациях, когда личные интересы работника могут войти в противоречие с его должностными обязанностями.

10.6. При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов незамедлительно проинформируйте об этом своего непосредственного руководителя и отдел комплаенс и этики бизнеса для предоставления необходимых консультаций относительно дальнейших действий в этой ситуации.

Вопрос: что такое конфликт интересов и как его урегулировать?

Ответ: Конфликт интересов — это ситуация, в которой ваша личная заинтересованность противоречит интересам Компании и тем самым не дает вам объективно и беспристрастно исполнять свои трудовые обязанности.

Компания запрещает своим работникам принимать решения в состоянии конфликта интересов. Конфликт интересов может возникнуть, если вы, члены вашей семьи, родственники, друзья, или лица, с которыми вы связаны какими-либо обязательствами или договоренностями:

- участвуете в осуществлении руководства и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которым вас связывает личная заинтересованность;
- участвуете в деятельности, которая конкурирует с интересами Компании;

- участвуете в деятельности организаций, которые являются поставщиками, подрядчиками или иными контрагентами Компании, извлекаете личную выгоду от взаимодействия с ними, которая может повлиять на ваши рабочие обязанности;
- позволяете личным, дружеским, семейным отношениям влиять на ваши рабочие решения.

10.7. Конфликт не обязательно является проблемой. При рассмотрении конфликта интересов руководство Компании объективно принимает решения, раскрывает информацию, проводит ее анализ и потенциальную нейтрализацию конфликта.

11. ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

11.1. Компания требует от своих работников оберегать наше конкурентное преимущество, полученное в результате труда.

11.2. Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся Компании, коллег и контрагентов.

11.3. В связи с этим каждый работник нашей Компании обязан защищать и не допускать несанкционированного распространения конфиденциальной информации и информации, составляющей коммерческую тайну, или информации, предназначенной для внутреннего использования.

11.4. Работники Компании обязаны соблюдать информационные барьеры между подразделениями, когда конфиденциальная информация надежно защищена.

11.5. Передача конфиденциальной информации должна осуществляться строго в соответствии с Инструкцией о конфиденциальном делопроизводстве АО «БОРИСФЕН» и Положением о сохранении информации, составляющей коммерческую тайну и иной конфиденциальной информации АО «БОРИСФЕН».

11.6. С осторожностью относитесь к добровольно предоставленным идеям третьих лиц. Если лицо, не являющееся работником Компании, обращается к Вам с какой-либо идеей по собственной инициативе, сразу же, до использования или распространения такой идеи, свяжитесь с отделом комплаенс и этики бизнеса.

11.7. Компания ожидает, что работники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность информации Компании.

12. ДОБРОСОВЕСТНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

12.1. Компания стремится быть лучше своих конкурентов, действуя в границах честной и законной конкуренции.

12.2. В связи с этим каждый работник обязан:

- соблюдать законодательство о защите конкуренции;
- не допускать распространения ложных, неточных или искаженных сведений о других участниках рынка;
- не допускать распространение информации, которая может ввести в заблуждение потребителей о качествах и свойствах товара;
- не допускать недобросовестную конкуренцию, связанную с использованием фирменных наименований, товарных знаков, географических обозначений и коммерческих обозначений;
- не допускать устных или письменных соглашений с конкурентами о фиксации цен или других условий продажи, координации цен, распределении территорий продаж.

12.3. Важно помнить, что само обсуждение подобных тем с конкурентами может являться серьезным антимонопольным нарушением.

12.4. Перед тем, как действовать, спросите себя, не будет ли принятое вами решение означать сотрудничество с конкурентами, устранение или создание невыгодных финансовых условий для конкуренции. Если это так, проконсультируйтесь со своим руководителем и коллегами из юридического отдела или обратитесь в отдел комплаенс и этики бизнеса.

13.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

13.1. Кодекс является локальным актом Компании. При наличии оснований к сотрудникам, которые не выполняют требования Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством.

13.2. При несоблюдении требований законодательства, в том числе в области противодействия коррупции, сохранения коммерческой тайны, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

13.3. Соблюдение правил, предусмотренных Кодексом и политиками Компании, принимается во внимание руководством при оценке сотрудников и принятии решений об их карьерном продвижении.

14. СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

КОМПАНИЯ	Акционерное общество «БОРИСФЕН»
ВНУТРЕННИЕ ПОЛИТИКИ	для целей Кодекса под внутренними политиками понимаются любые внутренние документы (в том числе политики, положения, регламенты и др.), действующие в АО «БОРИСФЕН».
КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей (осуществление полномочий).
РАБОТНИК СОТРУДНИК	Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с АО «БОРИСФЕН»
КОНТРАГЕНТ	Юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, с которыми Компания рассматривает возможность заключения Договора.
КОМПЛАЕНС	Соответствие деятельности Компании и ее работников требованиям российского и международного законодательства

Приложение № 1 к Кодексу корпоративной этики
АО «БОРИСФЕН»

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО О СОБЛЮДЕНИИ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО
«БОРИСФЕН»

Ф.И.О. _____

Должность _____

Я, ознакомлен с Кодексом корпоративной этики АО «БОРИСФЕН». Обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодекса корпоративной этики АО «БОРИСФЕН». Об ответственности за нарушение положений Кодекса корпоративной этики АО «БОРИСФЕН» предупрежден.

_____/

Подпись

_____/

Дата

_____/

Ф.И.О.