

MEDIPAL ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01 КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ	Версия 02	Лист 1 Всего листов 16
------------------------------	---	-----------	---------------------------

ДЕЙСТВУЕТ
Утвержден приказом
От 30.04.2025 № 46-П-ОД/2025

13-К-01-02
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ООО «МЕДИПАЛ»

ДЕЙСТВУЕТ
Утвержден приказом
От 30.04.2025 № 46-П-ОД/2025

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 2 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
3. МИССИЯ КОМПАНИИ.....	4
4. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ	4
5. ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ.....	5
6. ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА	5
7. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛСЬТВА	11
8. ПРОЦЕДУРА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОДЕКСА	14
9. СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ	14
10. ЗАПРЕТ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ	15
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА.....	15
12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	15
13. КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА	16
14. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА.....	16

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 3 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) разработан в целях установления свода этических и нравственных норм и правил поведения, применяемых и разделяемых каждым работником ООО «МЕДИПАЛ» (далее – Компания) независимо от уровня занимаемой им должности.

1.2. Действие Кодекса распространяются на всех работников, руководство Компании, вне зависимости от должности, обязанностей, стажа и места работы. Общие принципы и запреты, устанавливаемые настоящим документом, также распространяются на третьих лиц, действующих от имени или по поручению Компании.

1.3. Каждый работник Компании:

- принимает на себя обязательство в ходе своей деятельности руководствоваться положениями данного Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при выполнении обязанностей от имени Компании должен действовать законно, честно, этично и в интересах Компании;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю либо к менеджеру по комплаенс;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.4. Руководители, Директора Компании:

- выступают личным примером этичного поведения, обязаны демонстрировать личную приверженность Кодексу.
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

1.5. Положения Кодекса являются обязательными для работников подконтрольных Компании юридических лиц, под которыми по тексту настоящего Кодекса понимаются юридические лица, в отношении которых Компания (прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Основная цель Кодекса – определение и закрепление ключевых принципов и ценностей Компании, норм поведения работников, направленных на повышение прибыльности и успешности Компании, через создание уникальной корпоративной культуры. Кодекс формализует (корректирует, направляет) действия и решения работников Компании, осуществляемые ими в бизнесе (деятельности), опираясь на корпоративные ценности, требования законности и уважением к людям.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 4 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

2.2. Успех Компании целиком и полностью зависит от каждого работника, который в той или иной мере является лицом Компании, а их действия и решения формируют и укрепляют престиж и репутацию Компании в целом. Следования этическим нормам и корпоративным ценностям помогает Компании избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост, способствует укреплению позиций на рынке и повышению стоимости Компании.

2.3. Работники Компании не вправе принимать решения или осуществлять какие-либо действия, которые идут вразрез с корпоративными ценностями и могут нанести ущерб деловой репутации и интересам Компании.

2.4. При приеме на работу каждый работник обязан ознакомиться с содержанием настоящего Кодекса и неукоснительно следовать его правилам в рамках своей профессиональной деятельности.

2.5. Компания относится нетерпимо к нарушениям Кодекса и считает своей обязанностью обращать внимание на случаи несоблюдения требований Кодекса, нарушения которого могут иметь серьезные последствия для Компании и работников.

3. МИССИЯ КОМПАНИИ

Опираясь на опыт и знания, быть лучшими во всем и четко следовать цели.

Объединять и вдохновлять команду единомышленников, непрерывно двигаясь вперед.

Развивать наш успех, действуя ответственно, внедряя инновации, улучшая качество жизни и здоровье людей.

4. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Этичное поведение – только честный и добросовестный бизнес является устойчивым. Действия каждого работника могут напрямую повлиять на репутацию и финансовое положение Компании, а значит, именно ответственное и осознанное этическое поведение каждого работника гарантирует устойчивость бизнеса всей Компании.

Честность – мы честны перед собой и другими.

Компания неукоснительно соблюдает требования применимого законодательства, отраслевых и корпоративных правил, стандартов, процедур.

Компания ценит и уважает своих работников

Интересы клиентов – главное в нашей работе.

Компания признаёт только честный способ ведения рыночной конкуренции.

Компания следует высоким стандартам деятельности, в том числе путем активного поиска способов усовершенствования методов работы во всех сферах нашего бизнеса.

Высокое качество работы – это довольный клиент.

Лидерство – мы формируем команду единомышленников, каждый из которых личность.

Нацеленность на результат – работа не ради процесса, а ради результата.

Амбициозность- мы ставим амбициозные цели и добиваемся успеха.

Профессионализм – каждый работник профессионал своего дела, на своем месте. Мы каждый день делаем свою работу лучше и каждый день становимся лучше сами.

Командная работа и сотрудничество – мы достигаем целей **ВМЕСТЕ** и ценим вклад каждого работника.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 5 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

5. ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

Человечность. В основе всего, что мы делаем – будь то отношения внутри коллектива или стремление быстрее вывести на рынок новый препарат, чтобы излечить и облегчить состояние пациентов, – лежит человечность.

Ответственность. Для нас это больше, чем просто исполнительность и выполнение взятых на себя обязательств, это также продуманность, глубокое понимание последствий каждого решения и инициативность, стремление сделать больше для достижения лучшего результата.

Развитие. Мы стремимся к развитию во всем – как в улучшении внутренних процессов, так и в развитии отношений с партнерами, предложении рынку наиболее современных, инновационных решений.

Успех. Для нас важно достигать успеха и разделять его со всеми, с кем мы работаем. Успешный рост и развитие компании, успешно заключенные контракты и налаженные отношения, успешное лечение – разные составляющие того, чем для нас является успех: не коллекция наград, а весомые результаты.

6. ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

6.1. Исполнение правил и строгое следование ценностям Компании создает уникальную атмосферу взаимовыручки поддержки и сплоченности в коллективе. Наше поведение, настроение, внешний вид – влияет на клиентов, партнеров. Мы должны во всем демонстрировать высокий профессионализм.

6.2. Соблюдение данного Кодекса в своей ежедневной работе влечет за собой повышение как материальной, так и не материальной мотивации, влияет на финансовые результаты каждого отдела Компании в целом.

6.3. Запрет дискриминации

Компания стремится обеспечить достойные и безопасные условия труда. Наш этический императив: соблюдение прав человека, создание продуктивной атмосферы в коллективе, надлежащее управление охраной труда, безопасностью и психологическим благополучием работников. В соответствии с Кодексом, работники и руководство Компании должны делать все возможное для создания благоприятной рабочей среды, в которой каждый человек имеет возможность полностью раскрыть свой потенциал и быть свободным от притеснений, запугиваний, предвзятости и дискриминации любого рода. Компания пресекает недопустимое поведение как в отношении работников и руководства, так и с их стороны.

В Компании не допускается дискриминация по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим основаниям, материальному статусу, физическим возможностям и т.д.

Компания и ее работников уважают достоинство каждого человека, а также его физическую и психическую неприкосновенность.

Работники Компании избегают любые оскорбительные выражения, которые могут разжигать ненависть и подстрекать к насилию. Этническое происхождение, национальность, пол, убеждения или другие аналогичные частные особенности не могут быть представлены в неподобающей или пренебрежительной манере. Любой работник, который становится свидетелем или участником дискриминационного действия или разговора, должен сообщить

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 6 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

лицу, выражающему такое дискриминационное мнение или предпринимающего дискриминационное действие, о том, что он или она нарушает настоящий Кодекс.

6.4. Культура поведения вне работы

Компания приветствует высокий уровень культуры поведения работников вне работы – в семье и общественных местах. Поведение работника как на работе, так и за ее пределами влияет на имидж Компании. Работник должен осознавать свою сопричастность к большой и успешной Компании.

6.5. Отношение к сфере связей с общественностью и СМИ

Компания следит за соблюдением высоких этических стандартов во внешних коммуникациях, со средствами массовой информации, а также в социальных сетях.

Компания не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в своей публичной деятельности или других мероприятиях по связям с общественностью.

Все контакты с представителями СМИ осуществляются работниками в рамках своей компетенции и должностной инструкции, по согласованию с непосредственным руководителем и с руководителем Департамента корпоративного развития.

Работникам Компании запрещено самостоятельно, без согласования с руководством Компании взаимодействовать с представителями СМИ по рабочим вопросам.

6.6. Защита конфиденциальной информации. Обращение с информацией

Защита конфиденциальной информации, в том числе персональных данных и интеллектуальной собственности, одна из основных задач Компании и ответственность каждого работника. Ненадлежащее использование или разглашение таких данных могут нанести ущерб Компании, негативно отразиться на взаимоотношениях с деловыми партнёрами, повлиять на конкурентоспособность и навредить репутации.

Работникам Компании соблюдают установленные действующим законодательством, а также установленные правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Компании, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, и персональные данные. Работники Компании не используют информацию, полученную в процессе работы в Компании, в целях получения личной выгоды, в том числе путем совершения сделок с ценными бумагами Компании, его контрагентов, а также подконтрольных Компании юридических лиц.

Работниками Компании запрещается разглашать любые сведения о работе Компании, её клиентах и поставщиках, за исключением информации, содержащейся в открытых рекламных, информационных и других изданиях Компании, предназначенных для доступа неограниченному числу лиц.

В свою очередь, Компания не может просить от работников раскрытия конфиденциальной информации, к которой они имели доступ, работая в других организациях.

Каждый работник всегда должен принимать разумные и необходимые меры для защиты информации, принадлежащей Компании, а также бережно хранить конфиденциальную информацию, не раскрывать ее третьим лицам (в том числе родственникам и друзьям), а также коллегам, которые по роду своей деятельности не имеют санкционированного Компанией самостоятельного доступа к соответствующей конфиденциальной информации. Работникам запрещается использовать ставшую им

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 7 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

известной конфиденциальную информацию в личных интересах, а также в интересах любых третьих лиц.

6.7. Электронные средства связи

Работникам предоставляется электронное оборудование-телефоны, компьютеры и портативные устройства связи, помогающее выполнять работу.

Электронное оборудование и содержащаяся в нем информация является собственностью Компании, в связи с чем Компания оставляет за собой право отслеживать или фильтровать информацию, передаваемую по электронным каналам связи, с целью защиты бизнеса от вторжений, утери информации, возникновения убытков или судебных исков.

Электронное оборудование Компании должно использоваться работниками исключительно в целях надлежащего выполнения своих должностных обязанностей и в полном соответствии с внутренними политиками Компании.

6.8. Политическая и общественная деятельность

Компания не участвует в политической и религиозной деятельности ни в одной из стран присутствия, не выступает спонсором политических партий, религиозных объединений и ассоциаций, не осуществляет внесение каких-либо взносов и пожертвований в адрес политических и религиозных объединений.

Работники Компании, участвующие в деятельности политических партий, могут действовать исключительно в свободное время и только как частные лица, а не как представители Компании.

6.9. Конфликт интересов и иные деловые практики

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании.

Работники Компании должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

Личные интересы, личные отношения с клиентом, поставщиком, конкурентом, деловым партнером или другим работником Компании не должны оказывать влияние на способность работников, руководство Компании принимать справедливые и объективные решения в ходе работы в Компании.

Конфликт интересов сам по себе не является нарушением, но нераскрытый и/или неурегулированный конфликт может привести к несоблюдению или подрыву нормативно этических основ ведения бизнеса в Компании. Лучшее правило для любой ситуации конфликта интересов, - «воздерживаться» и «раскрывать»: если невозможно избежать участия в событии или деятельности, создающей конфликт интересов, сообщите о нем и воздерживайтесь от участия в соответствующих решениях, пока конфликт не будет урегулирован. Порядок действий при возникновении конфликта интересов, в том числе в ходе внешних деловых отношений, подробно урегулирован Положением по управлению конфликтом интересов.

В Компании разработаны и применяются принципы ответственного дарения и получения подарков и знаков делового гостеприимства, установлены критерии их

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 8 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

приемлемости, закрепленные в соответствующей политике. Компания не допускает недобросовестного использования подарков, в том числе, в целях получения неправомерного преимущества.

6.10. Использование активов и ресурсов Компании.

Активы и ресурсы Компании являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник:

- использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Компании максимально эффективно и исключительно в рабочих целях;
- бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам;
- не использует активы Компании в личных целях.

Хищение (в том числе мелкое) любого имущества Компании независимо от его стоимости (в том числе продукции, материалов, инвентаря и т. п.) является противозаконным и будет преследоваться Компанией в установленном законом порядке. В случае выявления фактов хищения виновный работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и иной установленной законом ответственности вне зависимости от занимаемой должности или стажа работы в Компании.

Каждый работник обязан защищать активы Компании, включая материальную и интеллектуальную собственность, конфиденциальную информацию, персональные данные, от хищения, повреждения, неправильного использования и ненадлежащей утилизации. Эта обязанность относится и к активам, доверенным нам третьими лицами.

6.11. Принятые в Компании компетенции с соответствующими индикаторами поведения работников Компании

Компетенция	Индикаторы поведения
Ответственность	<p><u>Каждый работник отвечает за результат. Неравнодушен к делу, не ограничивается формальными рамками задачи. Ответственность — объективная обязанность отвечать за поступки и действия, принятые решения, а также их последствия.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Сказал-сделал. Сделал вовремя и качественно. Если не сделал – признал ответственность за ошибку, не переложил ее на других людей или обстоятельства; – Не нуждается в дополнительном контроле, сам контролирует и перепроверяет себя. Надежно «закрывает» свой функциональный участок; – Не работает «от и до», неравнодушен к делу, не ограничивается формальными рамками задачи; – Умеет правильно «принять» задачу: задать дополнительные вопросы, согласовать ожидаемый результат и требования к качеству, чтобы минимизировать возможные ошибки; – Проявляет упорство и настойчивость на пути к цели, не отступает, сталкиваясь с трудностями.
Проактивность	<p><u>Каждый работник занимает активную позицию, выдвигает идеи и инициативы по оптимизации работы. Самостоятелен. Конструктивно настроен.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Готов принимать решения самостоятельно, не перекладывая решение на руководителя. Сталкиваясь с проблемой, ищет варианты решения, сохраняя конструктивный настрой. Если советуется, то предлагает на обсуждение варианты решений; – Готов аргументированно отстаивать свое мнение, в том числе перед руководством и смежниками; – Предлагает коллегам и руководству идеи по повышению эффективности процессов; – Устанавливает для себя высокую планку качества. Хочет сделать больше/ быстрее/лучше, чем требуется.
Командная коммуникация	<p><u>Слышит других, готов к диалогу и сотрудничеству ради результата. Доброжелателен и уважителен в общении. Работает на общие, а не частные цели.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Доброжелательно относится к людям, общается вежливо и уважительно. Способен встраивать конструктивные отношения, сохранять эмоциональный контроль, даже в конфликтных ситуациях; – Слышит коллег и реагирует на их запросы и предложения, готов к диалогу. В ответ на просьбу выясняет проблему и либо предлагает помощь, либо подсказывает, кто может помочь; – Умеет внятно и доступно объяснить собственную позицию, как устно, так и письменно. Своевременно дает обратную связь, оперативно отвечает на обращения; – Работает на общую, а не на частную цель. В случае конфликта интересов отдает приоритет целям

Компетенция	Индикаторы поведения
	команды.
Обучаемость	<p><u>Принимает происходящие изменения. Гибок в подходах. Уделяет время саморазвитию.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Обучаем – умеет воспринимать новую информацию, применять ее на практике в полном объеме; – Гибко перестраивает свою работу, слышит новые вводные и реагирует на них, оперативно расставляет приоритеты вслед за изменением обстоятельств – Уделяет время саморазвитию; – Обладает адекватной самооценкой, готов воспринимать критику, признавать недостатки и ошибки.
Эффективность	<p><u>Использует ресурсы рационально, добиваясь максимальной отдачи на вложения. Умеет организовать свою работу, в т.ч. в режиме многозадачности.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Умеет эффективно организовывать свое рабочее время/место. Трезво оценивает ресурсы, необходимые для выполнения задачи; – Прежде чем приступить к задаче, продумывает тактику действий. Выбирает оптимальный путь к цели, требующий наименьших ресурсов при максимальном результате. Учитывает критерий финансовой эффективности при принятии решений; – Умеет эффективно работать в режиме многозадачности, вести несколько дел одновременно. Правильно и оперативно расставляет приоритеты. Сохраняет внимательность, не допускает технических ошибок; – Рационален, умеет сохранять «холодную голову» даже в стрессовых ситуациях.
Фокус на клиенте/клиентоориентированность	<p><u>Это умение выявлять потребности клиента (как внутреннего, так и внешнего) и эффективно исполнять их.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Понимает свою роль в общей бизнес-цепочке, понимает итоговый результат – удовлетворенность клиента. Знает особенности бизнеса компании, ее рыночные ниши – На своем участке работы слышит и старается максимально учесть информацию о потребностях клиента, помогает обеспечить его удовлетворенность. При возникновении нестандартных ситуаций готов искать решения на проблемы клиента. Находит баланс между интересами клиента и интересами компании – Оперативно дает обратную связь клиенту / работникам, отвечающим за общение с клиентом. – Своевременно информирует об отклонениях от стандартного процесса, чтобы избежать конфликтной ситуации с клиентом или уменьшить негативный эффект

Компетенция	Индикаторы поведения
Лояльность	<ul style="list-style-type: none"> – Знает и соблюдает Кодекс Компании, разделяет корпоративные ценности. С уважением относится к принятым в компании обычаям и традициям; – Транслирует положительный имидж Компании вовне. Не позволяет недоброжелательных высказываний о Компании; – Принимает приоритеты верхнего уровня, стратегические цели. Готов следовать организационным изменениям.

7. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

7.1. Этика и добросовестность в деловых отношениях

Взаимоотношения с партнерами, клиентами и контрагентами Компания строит на принципах ответственного партнерства. Долговременные и взаимовыгодные отношения с партнерами, клиентами и поставщиками – залог успеха нашего бизнеса.

Компания ведет бизнес честно, демонстрируя уважение к партнерам, клиентам Компании и иным третьим лицам, чья деятельность связана с деятельностью Компании.

Компания строго следит за добросовестным исполнением договорных обязательств и выступает за установление, развитие и укрепление отношений с партнерами, клиентами и поставщиками, имеющими безупречную деловую репутацию, соблюдающими законодательство, общепринятые стандарты ведения бизнеса и этики.

7.2. Принципы этичного взаимодействия с государственными служащими и специалистами здравоохранения

Компания придерживается принципа открытого и прозрачного взаимодействия с государственными служащими и специалистами здравоохранения, что выражается в достоверном и исчерпывающем учете и документировании всех случаев такого взаимодействия.

Каждый работник Компании принимает на себя обязательство осуществлять любое взаимодействие с государственными служащими и специалистами здравоохранения в строгом соответствии с действующим применимым законодательством и Положением Компании «О взаимодействии с государственными служащими и специалистами здравоохранения».

Осуществляемое взаимодействие не должно рассматриваться как возможность оказания влияния на Государственных служащих и Специалистов здравоохранения при принятии ими профессиональных решений в целях получения материальных или иных преимуществ. Взаимодействие должно носить открытый характер, создание ситуаций, при которых взаимодействие с указанными лицами может быть воспринято двояко или неэтично, не допускаются.

Компания не приемлет проявления Коррупционного поведения ни в каких формах, предпринимает все возможные действия для минимизации коррупционных рисков и осуществления контроля над всеми бизнес-процессами в части соблюдения антикоррупционного законодательства стран присутствия Компании.

7.3. Запрет коррупции и взяточничества в любой форме

Каждый работник Компании знает, соблюдает и будет соблюдать все требования по борьбе с коррупцией, как действующие внутри Компании, так и предъявляемые в качестве обязательных деловыми партнерами Компании.

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 12 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

Работники Компании никогда и ни при каких обстоятельствах не предлагают, не обещают и не осуществляют каких-либо платежей или передачи других материальных ценностей и услуг прямо или косвенно заинтересованным лицам в целях подкупа, взяточничества и других незаконных действий, направленных на получение и/или сохранение деловой выгоды незаконным способом.

Работники Компании должны руководствоваться в своей деятельности принципами законности и открытости, в случае если им станет известно о незаконном поведении деловых партнеров, других работников Компании, они незамедлительно сообщают об этом руководителю компании или лицу, ответственному за сбор таких сообщений. Каждому работнику известно, что указанные сообщения не влекут для него никаких неблагоприятных последствий. Компания обеспечивает конфиденциальность такой информации, внимательное отношение к каждому случаю, послужившему причиной такого обращения.

Мы не получаем конкурентных преимуществ незаконными и неэтичными способами, в том числе, посредством сговоров и коррупционных практик. Работники и руководство Компании не могут обсуждать цены или заключать какие-либо официальные или неформальные соглашения с любым конкурентом относительно цен, скидок, условий ведения бизнеса или сегментов рынка и каналов, в которых Компания конкурирует, если цель или результат такого обсуждения или соглашения противоречат антимонопольному законодательству.

7.4. Борьба с легализацией (отмыванием) незаконных доходов

Мы никогда не должны участвовать или содействовать легализации (отмыванию) доходов, полученных незаконно.

Легализация (отмывание) доходов, полученных преступным путем – придание правомерного вида владению, пользованию или распоряжению денежными средствами или иным имуществом, полученными в результате совершения преступления.

Согласно требованиям применимого законодательства и в соответствии с принятыми локальными политиками и процедурами Компания осуществляет мониторинг в процессе хозяйственной деятельности с целью выявления подозрительных операций и анализа технических Операций с денежными средствами и иным имуществом, которые могут подлежать оценке с точки зрения регуляторного риска и обязательному контролю со стороны регуляторных органов.

К подозрительным операциям могут относиться любые Операции с денежными средствами и иным имуществом, в процессе осуществления которых у работников Компании на любых этапах обработки таких операций возникают сомнения в отношении законности их совершения, в частности сомнения в отношении источника происхождения денежных средств или иного имущества, операцию с которым Компания планирует осуществить, в отношении добросовестности получателя или отправителя денежных средств или иного имущества, а также в отношении иных элементов операции.

В случае, если у работников Компании на отдельных этапах исполнения Операции с денежными средствами и иным имуществом возникают подозрения в отношении источника происхождения денежных средств и имущества или какие-либо иные сомнения в отношении законности совершаемой операции, работники Компании обязаны отказаться от исполнения такой операции и эскалировать вопрос о дальнейших действиях до Руководства, а также

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 13 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

незамедлительно оповестить о такой операции менеджера по комплаенс и Руководителя Отдела защиты бизнеса.

7.5. Конкуренция и противодействие сговорам

Компания стремится к честной конкуренции и не приемлет проявлений недобросовестной конкуренции.

Осознавая значимость и важность обеспечения свободной и добросовестной Конкуренции Компания в рамках своей деятельности стремится соблюдать все применимые требования законодательства в области защиты Конкуренции. Надлежащее исполнение требований применимого законодательства и недопущение неправомерных действий являются приоритетами деятельности Компании. Компания принимает все возможные меры для предотвращения неправомерных действий как со стороны работников, так и со стороны третьих лиц по отношению к Компании.

Каждый Работник принимает на себя обязательство соблюдать требования Антимонопольной политики Компании, локальных нормативных актов Компании в области антимонопольного регулирования, положений антимонопольного законодательства. Вне зависимости от занимаемой должности в Компании работники и Руководство несут персональную ответственность за допущенные нарушения антимонопольного законодательства, а также локальных нормативных актов в области антимонопольного регулирования.

7.6. Взаимоотношения с контрагентами

Учитывая, что действия контрагентов Компании могут оказывать существенное влияние на деятельность и репутацию нашей Компании, мы ожидаем аналогичного соблюдения требований законодательства и корпоративной этики. Мы верим, что достижение устойчивого результата возможно только при условии соблюдения применимых требований законодательства и корпоративной этики.

Компания выставляет требования к благонадёжности лиц, являющихся как потенциальными, так и действующими Контрагентами Компании. Работники Компании несут ответственность за выбор и работу с контрагентами, что демонстрирует приверженность Компании к добросовестному ведению бизнеса. Контрагенты должны пройти всестороннюю риск-ориентированную проверку Компанией до заключения договора. При принятии решения о начале, или продолжении дальнейшего взаимодействия с Контрагентом, применяется риск-ориентированный подход. Компания ожидает от Контрагентов содействия в прохождении проверки и предоставления, в случае необходимости, достоверной информации в ответ на запросы на любом этапе взаимодействия.

Одним из важнейших принципов осуществления коммерческого сотрудничества Компании и Контрагентов является принцип равенства доступа Контрагентов/Деловых партнеров к продукции и средствам ее реализации. Компания не допускает создание таких условий, которые могли бы ограничить выход Контрагентов на рынки сбыта продукции или создать необоснованные и неэтичные преимущества (преференции) для конкретных (отдельных) Контрагентов.

В соответствии с требованиями Компании, работники Компании должны осуществлять взаимодействие с Контрагентами только в рамках выполнения своих должностных обязанностей и только в интересах Компании. Компания категорически не

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 14 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

приемлет какого-либо неправомерного воздействия на работников с целью заставить их действовать в интересах какого-либо Контрагента в ущерб интересам Компании или с иной целью, путем предложения им денежной (или иной материальной) компенсации, путем угроз или иными противоправными действиями.

8. ПРОЦЕДУРА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОДЕКСА

8.1. Каждый работник должен следовать правилам, описанным в данном Кодексе.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться к своему непосредственному руководителю либо к менеджеру по комплаенс. О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом. В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник Компании информирует об этом менеджера по комплаенс.

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.

8.2. Процедуры изменения и развития настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс будет развиваться с учётом текущих изменений внутри Компании и вне её.

Кодекс един для всех работников Компании.

Все работники Компании добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.

Кодекс может быть изменен с учетом применимого законодательства, дополнен, в том числе, отдельными нормативными документами, в любое время без предварительного уведомления.

Кодекс является общедоступным документом, ознакомиться с ним можно на официальном сайте Компании.

Если какая-либо часть Кодекса вступает в противоречие с применимым законодательством или нормативными актами, применяются только те разделы настоящего Кодекса, которые разрешены применимым законодательством и нормативными актами.

9. СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

Компания поддерживает культуру, в которой можно и нужно сообщать о проблемах, налаживая открытый и доверительный диалог с работниками всех уровней. При наличии сведений или подозрений относительно возможного нарушения положений Кодекса, нормативных актов Компании или законодательства работники информируют руководство, менеджера по комплаенс непосредственно или по средствам горячей линии.

Компания предоставляет работникам, третьим лицам возможность сообщить о появившихся у них информации или сомнениях при помощи внедренной Горячей линии. Вы можете выбрать удобный для вас:

ООО «МЕДИПАЛ»	13-К-01	Версия 02	Стр. 15 из 16
КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ			

- обратитесь к прямому руководителю или, в случае если сообщение касается действий прямого руководителя, - к вышестоящему руководителю;
- Менеджеру по комплаенс (посредством личного обращения, по телефону или по электронной почте указанного лица);
- Форма обращений на сайте (**www.medipal.ru**) в разделе «Этика ведения бизнеса»
- Электронная почта - **compliance@medipal.ru**
- Анонимная горячая линия по вопросам комплаенс **8-800-505-03-32**

Работа инструментов Горячей линии детально урегулирована Положением «Об организации работы горячей линии по вопросам комплаенс».

10. ЗАПРЕТ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

Компания обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений и защищает тех, кто надлежащим образом и добросовестно сообщил о проблемах и нарушениях, содействовал в проведении расследований, и отказался участвовать в деятельности, противоречащей принципам или требованиям Кодекса.

Если вы считаете, что после уведомления о проблеме или нарушении против вас были применены ответные меры, обратитесь к менеджеру по комплаенс.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА

Содержащиеся в Кодексе правила и нормы корпоративной этики работников Компании носят характер общих принципов.

Организация соблюдения настоящего Кодекса осуществляется Генеральным директором Компании. Генеральный директор Компании информирует Совет директоров о практике соблюдения настоящего Кодекса.

Ответственность за исполнение норм и правил, отраженных в настоящем Кодексе, возлагается на каждого работника Компании.

Органы управления Компании и работники Компании, независимо от занимаемой ими должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Кодекса, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

Лица, виновные в нарушении требований настоящего Кодекса, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Компании, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Уставом Компании, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы стремимся открыто и добросовестно вести бизнес. Невозможно описать все этические сценарии, с которыми мы можем столкнуться. Вместо этого мы полагаемся на здравый смысл, сознательность и ответственность каждого, чтобы поддерживать высокие стандарты этичности для себя и нашей Компании. Мы ожидаем, что все работники и руководство Компании, контрагенты и любые участники наших рабочих процессов будут руководствоваться как буквой, так и духом Кодекса.

13. КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА

№	Точки контроля	Контрольный срок	Целевой показатель процесса	Ответственный за достижение показателя
1.	Соблюдение стандартов и правил корпоративной этики	На постоянной основе	Отсутствие замечаний по соблюдению требований Кодекса	Все работники Компании
2.	Контроль исполнения настоящего Кодекса	На постоянной основе	Соблюдение всеми сотрудниками Компании требований Кодекса	Руководители подразделений

14. ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Дата/Приказ	ФИО/Должность	Версия	Раздел	Изменения/комментарии
17.09.2019	Шальнев И. М.	01	-	Новый документ
30.04.2025 Приказ № 46-П-ОД/2025	Скоморохова К. Г., менеджер по комплаенс	02	Все	Изменения по всему документу