



ОБЩЕСТВО С ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

ФармаМедикалГрупп

РБ 220020 г. Минск ул. Радужная д.17 пом.1Н каб 4.

тел/факс. +375 17 2505919, +375 17 2505921

| | |
|---------------|--|
| УНН 190652569 | Р/с 3012022150028 в ОАО "Франсбанк" код 266, |
| ОКПО 37675684 | г.Минск, пр-т Независимости д.95 а |

ПРИКАЗ
12.11.2013 № 61- П
г.Минск

О введении в действие

Этического кодекса

ОДО «ФармаМедикалГрупп»

На основании решения участников общего собрания ОДО «ФармаМедикалГрупп» об утверждении Этического кодекса ОДО «ФармаМедикалГрупп» (Протокол внеочередного общего собрания участников ОДО «ФармаМедикалГрупп» от 12.11.2013 г.).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Этический Кодекс ОДО «ФармаМедикалГрупп» (Приложение №1)
2. Установить, что все изменения к Кодексу согласно п.1, утверждаются изменениями к настоящему приказу на основании решения директора ОДО «ФармаМедикалГрупп»
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Генеральный Директор

А.И. Пыриков

| | | |
|---|---|------------------------------------|
|  | Этический Кодекс ОДО «ФармаМедикалГрупп» | Без ограничений доступа |
|---|---|------------------------------------|

Приложение 1

К приказу ОДО «ФармаМедикалГрупп»

№ 61-П от 12.11.2013г.

УТВЕРЖДЕНО

Решением участников общего собрания

ОДО «ФармаМедикалГрупп»

(Протокол внеочередного общего собрания участников ОДО «ФармаМедикалГрупп»
от 12.11.2013 г)

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ОДО «ФармаМедикалГрупп»

Минск, 2013

Ответственный за применение нормативного документа

Специалист отдела маркетинга

РАЗДЕЛ I. ВВЕДЕНИЕ

Репутация и будущие успехи ОДО «ФармаМедикалГрупп» (далее Компания) в значительной мере зависят от соблюдения не только требований закона, но и высоких этических стандартов. Настоящий Этический кодекс (далее Кодекс) является свидетельством нашей приверженности принципам цивилизованного ведения бизнеса.

В дополнение к действующим в Компании требованиям законодательства, Устава и внутренних документов Кодекс устанавливает принципы и правила ведения дел, разработанные на основании морально-этических ценностей и профессиональных стандартов.

Кодекс является внутренним (локальным) документом, обязательным для соблюдения всеми членами органов управления, руководителями, должностными лицами, сотрудниками и участниками общества.

Все документы Компании, в том числе направленные на установление, изменение правоотношений с клиентами, деловыми партнерами, государственными и местными органами власти, конкурентами и работниками Компании, разрабатываются и утверждаются с учетом положений настоящего Кодекса.

Принятие Компанией дополнительных обязательств по соблюдению принципов профессиональной этики в отдельных областях профессиональной деятельности регулируется специальными нормативными актами Компании.

Задачи Этического кодекса:

- определение на основе единых ценностей принципов и правил делового поведения и этики, направленных на повышение эффективности и культуры фармацевтического рынка, финансовой стабильности Компании, укрепление взаимного доверия участников рынка медицинских товаров;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах,
- поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;
- повышение и сохранение доверия к Компании со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка.

РАЗДЕЛ II. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ

В основе Кодекса лежат корпоративные ценности и принципы Компании. Эти представления определяют образцы поведения, на которые должны ориентироваться все сотрудники Компании.

Корпоративные ценности

- ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ как условия успешного выполнения наших обязательств перед заинтересованными сторонами;
- РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ как постоянные ориентиры для наших действий и как гарантии нашей высокой репутации;
- ИНИЦИАТИВНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ как способы обеспечения развития и конкурентоспособности Компании;
- ДОВЕРИЕ И УВАЖЕНИЕ как основа конструктивного взаимодействия и взаимной поддержки.

Этические принципы Компании

- ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИБЫЛЬНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Компания рассматривает прибыльность и эффективность своей деятельности как свой долг перед участниками общества и всеми заинтересованными сторонами и использует все доступные ему законные средства для его выполнения.

- СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОВ И НОРМ

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

- СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Компания осуществляет профессиональное управление охраной здоровья персонала, своевременно выплачивает налоги и заработную плату.

- ДОБРОСОВЕСТНОЕ ВЕДЕНИЕ ДЕЛ

Компания стремится обеспечивать и поддерживать высокое качество своей продукции и услуг, честно и последовательно выполнять договорные обязательства, открыто и ответственно осуществлять корпоративное управление.

- НАДЕЖНОСТЬ

Компания стремится стать для своих клиентов таким партнером, сотрудничество с которым помогает их устойчивому развитию и достижению намеченных целей.

- УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ

Компания постоянно увеличивает линейку продуктов в целях обеспечения медицинских учреждений и граждан Республики Беларусь тем видом и объемом медицинских препаратов и техники, которые необходимы и наиболее эффективны.

- ИННОВАЦИОННОСТЬ

Компания активно приветствует инновационные решения, открывающие новые перспективы развития. Компания старается создать систему, в которой генерация, разработка и внедрение инновационных решений являются не исключением, а правилом.

Все этические принципы одинаково значимы для Компании. При принятии решений должен соблюдаться баланс всех принципов без каких-либо предпочтений или очередности.

РАЗДЕЛ III. СТАНДАРТЫ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

В этом разделе собраны нормы, процедуры и рекомендации, которые служат ориентирами для самостоятельного выбора верной линии поведения. Они основаны на деловых принципах и положениях политик Компании и помогут в разрешении сложных ситуаций, связанных с рисками и/или с необходимостью оценки правильности тех или иных поступков.

3.1. Свою профессиональную деятельность Компания осуществляет на основе:

- понимания своего гражданского и профессионального долга перед гражданами и юридическими лицами, обществом и государством;
- признания равенства участников гражданского оборота, вовлеченных в сферу здравоохранения, уважения их прав и законных интересов;
- совершенствования корпоративного управления и взаимоконтроля за добросовестностью участников медицинского рынка ;
- безусловного соблюдения взятых на себя обязательств и гарантирования высокого качества предоставляемых медицинских препаратов и техники;
- полноты ответственности за качество и результаты своей работы;
- честной конкуренции, активного противодействия недобросовестным участникам медицинской деятельности;
- отказа от добровольного сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной деловой репутацией;

- развития производственной деятельности на территории Республики Беларусь;
- установления и развития международных профессиональных связей на основе взаимоуважения, взаимопомощи и взаимовыгодного сотрудничества.

3.2. В своей деятельности Компания исключает:

- нарушение действующего законодательства, норм деловой этики и обычаев делового оборота;
- злоупотребление правом;
- ущемление чьих-либо прав, законных интересов и достоинства;
- участие в незаконных и (или) безнравственных акциях, в социально опасных проектах и программах;
- распространение или угрозу распространения сведений, не соответствующих действительности и порочащих деловую репутацию клиентов и деловых партнеров, применение или угрозу применения насилия и иных незаконных и (или) безнравственных способов ведения бизнеса или разрешения конфликтов;
- предоставление клиентам или деловым партнерам необоснованных и не предусмотренных законодательством льгот и привилегий;
- злоупотребление доминирующим положением на рынке медицинских продуктов;
- использование незаконных и (или) безнравственных методов ведения конкурентной борьбы;
- деятельность под влиянием политического, религиозного, национального и другого давления;
- оказание финансовой, моральной и иной поддержки деятельности радикальных, экстремистских и националистических партий и движений, способствующей политической нестабильности, разжиганию межнациональных, межрегиональных и других антагонистических отношений в обществе.

3.3. Правила делового поведения сотрудников между собой и во взаимоотношениях с внешними сторонами

3.3.1. Общие правила взаимодействия в Компании

Взаимодействие в Компании строится на основе уважения личности и нацеленности на результат для того, чтобы успешно решать профессиональные задачи и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

Компания поддерживает:

- вежливые и корректные отношения между коллегами, создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества;
- обмен опытом и информацией с коллегами, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата;
- пунктуальность, четкое и в срок выполнение взятых обязательств перед Компанией и перед коллегами;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег.

Компания не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3.3.2. Взаимная ответственность Компании и ее сотрудников

Взаимная ответственность означает, что как Компания, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

Компания видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Компанией;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать работникам надлежащее доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач;
- поддерживать в Компании атмосферу сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

Сотрудники Компании ответственны за соблюдение следующих требований:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- заботиться о репутации Компании;
- совершенствовать свои профессиональные знания и умения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять приказы и распоряжения руководителей и должностных лиц Компании;
- соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом.

3.3.3. Дополнительные правила для руководителей и должностных лиц Компании

Компания ожидает от всех руководителей уважительного отношения к сотрудникам и их правам.

Руководители не должны допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству сотрудников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Компания также обращает особое внимание на выполнение руководителями таких обязанностей, как:

- обеспечение безопасности рабочих мест и рабочего окружения сотрудников;
- обеспечение открытого и постоянного доступа к информации, необходимой сотрудникам для выполнения своей работы, предоставление возможностей для осуществления обратной связи;
- учет индивидуальных результатов труда работников;
- выявление и использование новых возможностей для повышения эффективности и конкурентоспособности Компании;
- демонстрация образцового личного поведения, соответствующего принципам и стандартам Компании;
- проявление профессионализма, компетентности, инициативности.

3.3.4. Защита собственности и ресурсов Компании

Собственность и ресурсы Компании – это основа его процветания и долгосрочного развития. Любые ресурсы могут использоваться только в рабочих целях.

Компания ожидает от сотрудников:

- эффективного использования оборудования и ее ресурсов;
- бережного обращения с ее имуществом и техникой;
- надлежащим образом и защиты коммерческой и технической информации, представляющей ее интеллектуальную собственность;
- следования инструкциям, изложенным во внутренних документах, которые помогают правильно обращаться с ее оборудованием или ресурсами.

3.3.5. Соблюдение конфиденциальности.

Компания заботится о защите конфиденциальной информации как об одном из необходимых условий поддержания ее стабильности и

конкурентоспособности. Разглашение конфиденциальной информации может привести к нанесению ущерба Компании.

Компания настаивает на соблюдении следующих правил:

- использование конфиденциальной информации возможно только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача ее любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, допускается только с разрешения непосредственного руководителя;
- соблюдение обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должно выполняться и после завершения работы сотрудника в Компании (в случае если на этот счет между ним и Компанией нет других соглашений);
- раскрытие информации для инвесторов и государственных органов должно производиться только в порядке, предусмотренном действующим законодательством, Уставом и внутренними документами Компании. Информация должна отвечать всем требованиям, установленным законодательством и не содержать сведений, не соответствующих действительности;
- необходимо уважительно относиться к сведениям, составляющим собственность деловых партнеров, в том числе к их интеллектуальной собственности, авторским, патентным и смежным правам.

3.3.6. Конфликт интересов.

В процессе осуществления деятельности Компании возможно возникновение конфликта интересов в силу противоречия между имущественными и иными интересами Компании, участников Общества, ее органов управления, должностных лиц, работников Компании, кредиторов, контрагентов, партнеров и иных клиентов, которые могут повлечь неблагоприятные последствия для Компании и ее клиентов, других сторон конфликта.

В целях обеспечения баланса интересов и минимизации неблагоприятных последствий, возникающих вследствие конфликта интересов, Компания принимает на себя обязательства следовать утвержденной в Компании политики в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов, разрабатывать и совершенствовать комплекс мер, направленных на реализацию такой политики.

3.3.7. Подарки или иная выгода

Компания допускает получение или дарение деловых подарков только в том случае, если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает существующих законов и этических стандартов.

Получая или вручая подарок, нужно помнить о том, что:

- это не должно подразумевать возникновения каких-либо обязательств перед дарителем;

- стоимость подарка должна быть оправдана поводом и особенностями деловых отношений получателя подарка или его дарителя с Компанией.

Представляя интересы Компании, следует строго соблюдать следующие нормы:

- избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступать в конфликт или создавать впечатление конфликта личных и корпоративных интересов;

- работая с государственными, местными органами и организациями, а также с их служащими и работниками, строго соблюдать требования и запреты нормативных правовых актов, касающиеся оснований и порядка дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;

- дарение или прием дорогостоящих подарков и участие в дорогостоящих представительских мероприятиях допустимы только с предварительного разрешения руководителя.

Если сотруднику кажется, что возможно возникновение ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги, необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

3.3.8. Ведение финансовой отчетности и управленческого учета.

Компания заинтересована в укреплении своей репутации открытого и честного участника рынка. Компанией строго соблюдаются требования законодательства и правила ведения отчетной документации.

3.3.9. Корпоративный стиль

Имидж Компании является важным инструментом достижения общих целей и реализации задач и должен использоваться максимально эффективно.

Сотрудник Компании независимо от уровня, вида и способа общения должен быть вежливым, доброжелательным, отзывчивым. Работник проявляет терпимость к фактам некорректного с ним общения со стороны клиентов, деловых партнеров и иных лиц.

Сотрудник Компании неукоснительно соблюдает трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, Работник ставит об этом в известность непосредственного руководителя. Работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.

Сотрудник Компании обязан соблюдать деловой стиль в одежде, соответствующий имиджу Компании и установленный внутренними документами Компании. Внешний вид Работника Компании не должен быть вызывающим или небрежным. Несоблюдение Работником Компании делового стиля в одежде является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой наложение дисциплинарного взыскания.

3.4 Взаимоотношения Компании и внешних заинтересованных сторон.

Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (участниками Общества, государством, клиентами и т. д.) интересы Компании представляют ее сотрудники. Поэтому нормы данного раздела Кодекса распространяются в равной мере и на Компанию и на ее сотрудников.

3.4.1. Клиенты

Компания в отношениях с клиентами считает себя обязанным:

- действовать в своей работе с клиентом уважительно, честно и открыто;
- предоставлять услуги всем лицам, деловые отношения с которыми не создают для Компании высокой степени юридического и экономического рисков, не допуская дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также независимо от пола, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- оказывать помощь в выборе медицинских продуктов, в наибольшей степени отвечающих интересам клиента;
- обеспечивать безопасность и защиту полученной от клиента информации;
- внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в адрес Компании;

3.4.2. Деловые партнеры

Компания при осуществлении своей деятельности считает себя обязанным:

- строить отношения с деловыми партнерами на взаимном доверии, уважении и равноправии; не допускать необоснованной критики их деятельности;
- строго руководствоваться принципом соблюдения взятых на себя договорных и других обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими;

- доброжелательно относиться к другим участникам медицинского рынка, воздерживаться от необоснованной критики их деятельности и иных сознательных действий, причиняющих ущерб их деловой репутации,
- отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров.

3.4.4. Дочерние и зависимые общества

Компания, выступая как контрольный участник в своих дочерних и зависимых обществах (далее ДО), учитывает интересы других участников ДО, их работников и кредиторов. Взаимодействие Компании и ДО строится на основе открытости, доверия, взаимной поддержки, уважения к профессионализму друг друга.

Компания

- оказывает ДО финансовую, управленческую и иную помощь с целью повышения их эффективности и рентабельности, рыночной привлекательности и конкурентоспособности;
- поддерживает атмосферу взаимовыручки и сотрудничества при реализации своих управленческих функций;
- развивает научный, управленческий, технологический и репутационный потенциал своих ДО.

Со своей стороны ДО Компании:

- обеспечивают поддержание и повышение собственной эффективности и всей группы Компании в целом в рамках своей ответственности и полномочий;
- реализуют стратегию Компании, последовательно проводят все ее политики;
- поддерживают репутацию Компании как надежного партнера;
- предоставляют Компании всю необходимую достоверную и документально подтвержденную операционную информацию и отчетность.

3.4.5. Персонал

Компания в отношениях со своими работниками считает себя обязанным:

- исключить какие-либо проявления дискриминации по политическим, религиозным, национальным и другим подобным мотивам при решении вопросов о приеме на работу, оплате труда и продвижении по службе;

- принимать меры к созданию условий труда, способствующих творческому росту работника, укреплению его здоровья и социального благополучия, обеспечению личной безопасности;
- повышать личную заинтересованность работников в результатах деятельности Компании, в том числе путем привлечения к непосредственному участию в обсуждении проектов на принципах гласности и корпоративного управления;
- строго выполнять обязательства перед работниками, предусмотренные действующим законодательством и трудовыми договорами;

3.4.6. Органы государственной власти и местного самоуправления

Компания в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления считает себя обязанным:

- строить свои взаимоотношения с государственными органами как с единомышленниками в работе на благо граждан, общества, государства;
- полно и своевременно исполнять требования государственных органов, основанных на нормах действующего законодательства Республики Беларусь;
- исключить попытки использования противозаконных или безнравственных способов или средств влияния на решения государственных, в том числе судебных органов.

3.4.7. Белорусское общество.

Компания считает корпоративную социальную ответственность важным элементом взаимодействия государства, бизнеса и общества. Компания придерживается политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками и членами их семей.

В рамках политики социальной ответственности Компании:

- разрабатываются и реализуются различные социальные программы для собственных сотрудников;
- ведется благотворительная и спонсорская деятельность.

Компания строит отношения с конкурентами на принципах взаимного уважения, всегда приветствует и поддерживает взаимовыгодное сотрудничество. В деятельности Компании недопустимы любые проявления недобросовестной конкуренции или злоупотребления доминирующим положением.

3.4.8. Конкуренты.

Сотрудники Компании обязаны избегать резких заявлений в адрес конкурентов и не имеют права необоснованно критиковать их продукты, услуги.

По поводу затруднительных ситуаций в отношениях с конкурентами сотрудники должны консультироваться со своими непосредственными руководителями.

РАЗДЕЛ IV. ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА.

4.1. Соблюдение норм Кодекса.

В своей профессиональной деятельности все члены органов управления и сотрудники должны соблюдать нормы и правила, установленные Компанией. Нарушение норм Кодекса может привести к наложению административных санкций, снижению эффективности деятельности Компании и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех ее сотрудников.

Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение этических норм. Строгое соблюдение данного Кодекса обязательно для всех сотрудников, независимо от положения и занимаемой должности в Компании.

Если у сотрудника есть вопросы по применению норм и правил настоящего Кодекса или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

Если сотрудник считает, что другой сотрудник или партнер нарушил или возможно нарушит положения Кодекса, ему следует сообщить об этом в порядке, предусмотренном Кодексом. Сообщения о нарушениях или предполагаемых нарушениях могут быть переданы непосредственному руководителю или вышестоящему руководству.

В случае если обратившийся по каким-либо причинам не может или не хочет называть свое имя для возможных контактов с ним, ему следует предоставить достаточную информацию для проведения действенного расследования по его сообщению.

Лицо, получившее обращение, обязано проверить его достоверность самостоятельно. Если факты, сообщенные в заявлении, подтверждаются, материалы об этом и рекомендации по поводу дальнейших действий передаются Директору Компании.

В случае достоверности сведений о совершении действий (или бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация об этом передается в правоохранительные органы. Если нарушение Кодекса не затрагивает вопросы законодательства, к сотруднику могут быть применены следующие меры: лишение премии или других поощрений, отказ в повышении в должности, общественное порицание. При наличии правовых оснований может также рассматриваться вопрос о привлечении нарушителя к дисциплинарной ответственности.

В случае достоверности заявления каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и отсутствие какого бы то ни было преследования. Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения правонарушения самим заявителем, к нему могут быть применены соответствующие меры ответственности.

4.2. Система исполнения.

Ответственность за организацию и осуществление контроля за выполнением требований Кодекса, внесение в него дополнений и изменений возлагается на:

- Директора Компании;
- Заместителей Директора Компании.

Кодекс утверждается решением участников общего собрания Компании. Директор утверждает изменения и дополнения к нему, а также определяет основные направления реализации положений Кодекса и контролирует общие результаты его внедрения и применения.

Заместитель Директора отвечает за организацию деятельности по реализации политики в сфере деловой этики, отчитывается о ее результатах перед Директором. Заместители Директора вправе выносить на рассмотрение Директора вопрос об изменении и дополнении Кодекса.

РАЗДЕЛ V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Принятие Кодекса.

Принятие, изменение или дополнение Кодекса находятся в компетенции Директора. Кодекс утверждается решением участников общего собрания Компании, после чего рассылается во все подразделения Компании. Текст Кодекса размещается на сайте www.pharma-mg.by и по просьбе любого работника выдается в виде брошюры. Все работники Компании (в том числе вновь поступившие) знакомятся с Кодексом под роспись.

5.2. Изменение и дополнение Кодекса.

Все предложения по изменению и дополнению Кодекса направляются сотрудниками Компании и руководителям своих подразделений по электронной почте руководителям. Данные предложения изучаются, систематизируются и рассматриваются Заместителями Директора.

Рекомендации Заместителей Директора по изменению или дополнению Кодекса представляются Директору Компании.

Директор Компании
ОДО «ФармаМедикалГрупп»



Пыриков А.И.