



**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
ТАРХОМИНСКОГО ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ЗАВОДА
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ПОЛЬФА»**



1. ВВЕДЕНИЕ

Для компании Тархоминский фармацевтический завод АО «Польфа» (далее – Польфа Тархомин, Компания) этическое ведение бизнеса имеет ключевое значение. Мы считаем, что организация должна приносить пользу не только себе, но и обществу, в котором она работает.

В своей деятельности мы руководствуемся ключевыми этическими принципами — уважение разнообразия, забота о сотрудниках, уважение друг друга и соблюдение закона. Только так можно добиться стабильного развития. Мы ожидаем этого от всех, кто вместе с нами является частью компании Польфа Тархомин – начиная от Членов Правления, и заканчивая Сотрудниками и Партнерами. Мы гордимся, когда вместе можем формировать единство нашей организации.

Мы заботимся о здоровье. Наша продукция – это то, как мы воплощаем миссию заботы о здоровье. Здоровье и жизнь – важнейшие ценности, которые Польфа Тархомин в своей деятельности старается защищать.

Мы любим жизнь. Мы боремся с болезнями цивилизации и заботимся не только об их лечении, но и о надлежащей профилактике и обучении врачей и пациентов.

Мы принимаем вызовы. Прежде всего, в сфере здравоохранения, но не только. Мы принимаем вызовы, которые ставит перед нами современный мир – в области заботы о наших сотрудниках, социальных проблем и изменений окружающей среды.

Мы лечим эффективно. Самым большим стимулом для нашей деятельности является терапевтический успех наших продуктов и их популярность среди врачей и пациентов.

Настоящий Этический кодекс представляет ценности, которых в своей деятельности придерживается Польфа Тархомин. Так как мы динамичная организация, которая адаптируется к новым вызовам и потребностям, наши ценности могут изменяться. Тем не менее, они всегда будут отвечать потребностям нашей организации и запросам общества.

С уважением,

Председатель Правления

Ярослав Павел Круль

Электронная подпись: Ярослав Павел Круль

Дата: 16.11.2020 г.

18:12:34 +01'00'

Член Правления

Александр Зярко

Электронная подпись: Александр Зярко

Дата: 16.11.2020 г.

18:17:04 +01'00'



2. К КОМУ ОБРАЩЕН НАШ КОДЕКС?

Для того, чтобы Этический кодекс полностью выполнял свою роль, он должен применяться ко всем сотрудникам Польфа Тархомин, независимо от их должности.

Понятия и определения, содержащиеся в Этическом кодексе, имеют значение, указанное в Политике соответствия.

(a) Правление

Пример начальства имеет ключевое значение для функционирования этических принципов в Польфа Тархомин. Поэтому, начиная с Правления, мы ожидаем, что бизнес-решения, влияющие на направление развития Компании, будут приниматься с учетом самых высоких стандартов этики. Это означает, что помимо учета требований, установленных законом, Правление также будет принимать во внимание принципы, вытекающие из Этического кодекса (далее – Кодекс).

(b) Менеджеры (лица, управляющие организационными подразделениями Компании)

Поскольку эти лица отвечают за выполнение плана Правления, они должны управлять работой своих команд в соответствии с руководящими принципами, изложенными в Этическом кодексе. Хорошее знание Этического кодекса имеет в их случае решающее значение, именно они несут ответственность за поддержку своих Сотрудников при возникновении вопросов или сомнений.

(c) Сотрудники

В ходе выполнения своих повседневных обязанностей каждый Сотрудник должен помнить о важности того, как он это делает. Такой подход имеет огромное значение не только для законности действий сотрудника и его безопасности, но также влияет на репутацию и успех всей Компании.

(d) Партнеры

Наш Этический кодекс также влияет на выбор партнеров – мы хотим сотрудничать с организациями, которые разделяют те же ценности, что и мы.

3. КАК ПРИМЕНЯТЬ КОДЕКС НА ПРАКТИКЕ?

Разработанный Этический кодекс – это не просто декларация. Мы хотим, чтобы изложенные в нем принципы применялись в Компании постоянно. Ниже приведены рекомендации о том, как применять Этический кодекс на практике в повседневных ситуациях.

3.1 Каждый Сотрудник должен:

- знать содержание Этического кодекса и соблюдать указанные в нем правила,
- принимать участие в тренингах и семинарах по применению Этического кодекса и



других документов, в частности, тех, которые составляют Систему соответствия Компании,

- обращать внимание на нарушение положений Этического кодекса и других документов, в частности тех, которые составляют Систему соответствия Компании,
- задавать вопросы – в случае возникновения сомнений.

3.2 Менеджеры также обязаны:

- уметь объяснять Сотрудникам основные положения Этического кодекса и его принципы,
- заботиться о том, чтобы сотрудники, находящиеся под его ответственностью, знали положения Этического кодекса,
- реагировать в ситуации, когда кто-то сообщит о нарушении Этического кодекса,
- помогать Сотрудникам в случае возникновения каких-либо вопросов.

3.3 Правление также обязано:

- задавать этический тон в деятельности всей Компании;
- учитывать этические принципы при планировании бизнес-стратегии Компании.

4. СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

О любых сомнениях, обнаруженных несоответствиях или нарушениях следует сообщать в соответствии с Порядком сообщения о нарушениях.

АДРЕС ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ, НА КОТОРЫЙ МОЖНО ОТПРАВИТЬ СООБЩЕНИЕ:

CO@POLFA-TARCHOMIN.COM.PL

НОМЕР ТЕЛЕФОНА ИНФОРМАЦИОННОЙ ЛИНИИ:

512 000 737

РАСПОЛОЖЕНИЕ ЯЩИКОВ ДЛЯ ПОДАЧИ ПИСЬМЕННЫХ СООБЩЕНИЙ:

- Здание А-10 - (II этаж, мужской и женский туалет);
- Здание D-56 - (столовая);
- Здание А-13 - (первый этаж, коридор);
- Здание Р-14 А - (первый этаж, коридор);
- Здание М-4 - (I этаж, столовая);



- Здание М-6 - (первый этаж, столовая);
- Здание D-54 - (I этаж, социальное помещение);
- Здание Р-15 Отделение дозировки - (коридор перед офисной частью);
- Здание Р-15 Отделение лиофилизации - (возле главного входа);
- Здание Р-3 - (коридор возле главного входа);
- Здание М-1 - (возле главного входа);
- Здание D-31 - (первый этаж возле гардероба для персонала);
- Здание J-10 - (возле главного входа);
- Здание D-33 Отделение форм пенициллина - (рядом с главным входом, возле лифта);
- Здание - D-33 Отделение таблетирования и дражирования - (первый этаж, лестничная клетка при входе в отделение);
- Здание D-51 - (первый этаж, возле помещения выдачи ключей);
- Здание Р-18 - (столовая)

5. НАШИ ЦЕННОСТИ

5.1 В отношении пациентов

Миссия нашей Компании состоит в заботе о пациентах. Их здоровье и благополучие являются критериями нашего успеха.

5.1.1 Высочайшее качество и безопасность

Мы контролируем качество выпускаемой продукции на всех этапах производства, соблюдая все требования и стандарты. Только так можно эффективно позаботиться о здоровье и жизни пациентов.

5.1.2 Эффективность

Поставляемые нами продукты проходят множество исследований и ориентированы на оказание помощи пациентам. Мы производим их для того, чтобы они эффективно и положительно влияли на самочувствие и здоровье пациентов.

Эффективность наших продуктов – их главное достоинство. Мы не заинтересованы в том, чтобы без необходимости продлевать лечение. Самым главным для нас является быстрый и продолжительный эффект, который оценят пациенты.



5.2 В отношении Сотрудников

Наши Сотрудники – это залог нашего успеха, поэтому нам важно создать для них безопасную и комфортную рабочую среду.

5.2.1 Права человека

Соблюдение прав человека для нас естественно и безоговорочно. Мы следим за тем, чтобы никто в нашей Компании не нарушал права и свободы любого человека. Мы уважаем право наших Сотрудников на свободу объединений и на достойное обращение. Мы также выражаем свое несогласие в случае нарушения прав человека нашими Партнерами.

(i) На что имеют право наши Сотрудники?

Наши Сотрудники имеют право:

- на объединение в профсоюзы,
- на участие в политической деятельности,
- на уважение их достоинства в виде соответствующих условий труда,
- на отстаивание своих прав в суде,
- на заявление о нарушениях своих прав через систему сообщений о нарушениях.

5.2.2 Безопасность и гигиена труда

Мы уделяем большое внимание обеспечению надлежащих условий труда нашим Сотрудникам.

(i) Каким образом наши Сотрудники должны заботиться о безопасности и гигиене труда?

- они изучают все инструкции по безопасности и гигиене труда, действующие в Компании, и проходят обязательное обучение в области БГТ;
- они выполняют только те действия, которые не несут в себе ненужных рисков для здоровья;
- они реагируют на ситуации, которые могут представлять опасность на рабочем месте;
- они привлекают внимание к другим Сотрудникам, которые своими действиями создают риск возникновения опасных ситуаций.



5.2.3 Защита персональных данных

В нашей компании мы заботимся о защите данных наших Сотрудников, Партнеров и других физических лиц. Проводимая нами обработка персональных данных осуществляется в соответствии с принципами, изложенными в Распоряжении Европейского парламента и Совета (ЕС) № 2016/679 от 26 апреля 2016 г. о защите физических лиц в отношении обработки персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы № 95/46/ЕС, Общего распоряжения о защиты данных (RODO), которое вступило в силу с мая 2018 года.

- (i) Как наши Сотрудники действуют в случае контакта с данными?
 - не берут персональные данные наших Партнеров и других физических лиц, если в этом нет необходимости;
 - не используют предоставленные персональные данные для целей, отличных от тех, которые следуют непосредственно из цели их обработки;
 - немедленно информируют свое руководство, если персональные данные обрабатываются с нарушением действующих принципов.
- (ii) Как наши Сотрудники хранят данные на электронном оборудовании?
 - заботятся о соблюдении конфиденциальности данных для входа;
 - не оставляют оборудование в зоне риска (например, риска кражи);
 - соблюдают должную осмотрительность при использовании оборудования и транспорта, в частности, не открывают файлы с данными в местах, где их могут прочитать неуполномоченные лица.

5.2.4 Равенство и разнообразие

Устойчивое развитие Компании основано на разнообразии и равенстве наших Сотрудников. Мы считаем, что каждый человек привносит в нашу Компанию новые ценности, и мы заботимся о том, чтобы это развивать.

В Польфа Тархомин все равны, независимо от пола, расы или этнического происхождения, национальности, религии, убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. **Любая форма дискриминации строго запрещена.**

Каждый человек в нашей Компании имеет равные возможности для трудоустройства, развития и продвижения по службе. Мы оцениваем сотрудников и кандидатов только по критериям их квалификации, старательности и навыков.

Мы не терпим травлю, дискриминацию, преследования или моббинг. Любые формы такого поведения ведут к дисциплинарному взысканию.



(i) Какого поведения мы ожидаем от наших Сотрудников?

- Уважительное отношение к другим Сотрудникам;
- Выполнение своих обязанностей, основанное на командной работе и открытом общении, позволяющее каждому высказать свое мнение и предложить новые решения;
- Оценка подчиненных Сотрудников исключительно на основе объективных критериев;
- Соблюдение принципов, изложенных в Этическом кодексе.

(ii) Как Сотрудники могут поддерживать хорошую атмосферу в нашей Компании?

- Избегать негативных ситуаций, которые могут негативно повлиять на рабочую атмосферу;
- Воздерживаться от злонамеренных, ненужных комментариев в отношении других Сотрудников (включая подчиненных).

5.2.5 Надлежащая коммуникация

Надлежащая внутренняя и внешняя коммуникация – среди наших приоритетов.

Сотрудники должны общаться четко, просто и эффективно. Прежде чем предоставлять информацию о деятельности Компании третьему лицу, **независимо от того, является ли оно чиновником, журналистом или сотрудником другой организации, Сотрудник должен убедиться, что ему разрешено это делать.** Если такого разрешения нет, Сотрудник должен направить третью сторону к своему руководителю или другому назначенному Сотруднику.

5.3 Для нас

Функционирование Польфа Тархомин было бы невозможным без открытости работы, осуществляемой внутри Компании.

5.3.1 Отношения с Партнерами

В рамках сотрудничества с Партнерами мы заботимся о прозрачности и деловом характере отношений. Мы относимся к ним так, как хотим, чтобы они относились к нам. Наши Партнеры должны действовать в соответствии с принципами, изложенными в Этическом кодексе.

5.3.2 Репутация Компании

Хорошая репутация Компании, которая формировалась на протяжении многих лет, имеет для нас огромное значение. Поэтому важно избегать любого поведения, которое может поставить под угрозу доброе имя и репутацию Польфа Тархомин, в частности, это касается действий, противоречащих закону или положениям



Этического кодекса. Забота о добром имени Компании является нашей общей обязанностью.

Чего мы ожидаем от Сотрудников?

(i) Сообщение о нарушениях

Обо всех обнаруженных нарушениях следует сообщать через систему анонимных уведомлений. Это позволит нам предотвратить подобные случаи в будущем и защитить доброе имя Компании.

(ii) Обеспечение безопасности в социальных сетях

В эпоху интернета и смартфонов мы все используем социальные сети. Наша цель ни в коем случае не состоит в том, чтобы ограничивать возможность их использования – мы всего лишь хотим, чтобы наши сотрудники были в безопасности в интернете и не подвергали себя и Компанию ненужным рискам.

Риски сводятся к минимуму с помощью, среди прочего:

- защиты авторских прав, например, подписи автора под используемым материалом,
- заботы о собственной конфиденциальности – из интернета ничто не исчезает, а все, что публикуется в нем, становится общедоступным и может быть использовано в целях, в которых не должно использоваться,
- осознания ответственности – ответственность за опубликованный контент в конечном итоге лежит на человеке, который его публикует.

5.3.3 Соблюдение коммерческой тайны Компании

Мы заботимся о сохранении конфиденциальности организационной информации, ноу-хау и другой информации, составляющей коммерческую тайну Компании.

Коммерческая тайна Компании охватывает, среди прочего, информацию о наших проектах, планах, стратегиях, коммерческих условиях, условиях сотрудничества, Партнерах и Сотрудниках.

Во время разговоров о работе, особенно в общественных местах, Сотруднику запрещается:

- a) рассказывать детали заказов,
- b) произносить названия Партнеров Компании,
- c) подвергать компьютерное оборудование и другие устройства, предназначенные для выполнения служебных обязанностей, риску потери или несанкционированного доступа.



В случае утери каких-либо официальных носителей информации, включая бумажные документы, внешние диски, USB-накопители, Сотрудник обязан немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю, специалисту по вопросам соответствия или в IT-отдел.

5.3.4 Справедливая конкуренция

Мы стремимся действовать в соответствии с принципами справедливой конкуренции в духе честной игры.

Мы не используем методы, которые могут ограничить конкуренцию на рынке. Мы выбираем Партнеров на основе прозрачных объективных критериев.

(i) Способы защиты справедливой конкуренции?

- Мы принимаем решения самостоятельно – вы не должны договариваться с лицами, которые конкурируют с Компанией на рынке труда о ценах и других направлениях деятельности;
- Мы избегаем получения информации, которая может составлять коммерческую тайну другой организации или иной конфиденциальной информации, если только это не вытекает из заключенных соглашений;
- Мы используем только общедоступную информацию;
- Мы отзываемся о конкурентах сдержанно и культурно, не распространяя ложную информацию о других компаниях или информацию, которая может нанести вред их репутации.

5.3.5 Соответствие (Compliance)

Compliance с английского переводится как «соответствие». Применение системы Compliance направлено на обеспечение соответствия деятельности Компании положениям закона и внутренним правилам. Система Compliance охватывает множество проблем.

(i) Устранение условий для коррупции

Компания категорически запрещает любые действия коррупционного характера.

Под коррупцией понимается **предоставление, принятие, обещание или требование материальных или личных выгод в обмен на злоупотребление полномочиями, невыполнение обязательств или другое незаконное применение или использование служебного положения или должности, которое является незаконным или противоречит принципам социального сосуществования.**

Помните, что коррупция включает в себя не только предложение или предоставление выгоды, но также требование или принятие выгоды в обмен на определенные действия.



Это касается не только отношений с лицами, выполняющими государственные функции, но и с подрядчиками и их сотрудниками, в частности с теми, кто занимает руководящие должности.

(ii) Понятие выгоды

Неотъемлемым элементом коррупции является предоставление или обещание предоставления другому лицу выгоды в материальной или нематериальной форме. Материальная выгода не всегда должна быть в денежной форме. Это также могут быть другие вещи, например:

- предоплаченные платежные карты,
- подарочные сертификаты,
- спонсорство,
- подарки,
- пожертвования.

Нематериальной выгодой могут быть личные выгоды, которые прямо или косвенно влияют на служебное положение другого человека или его родственников. Это может быть, например, обещание продвижения по службе или помощи в ускорении решения важного вопроса.

Для получения дополнительной информации о коррупции см. в Кодексе раздел о противодействии конфликту интересов.

(iii) Борьба с коррупцией

Чтобы свести к минимуму риск того, что какие-то действия будут восприняты как коррупционные, следует соблюдать положения Этического кодекса и внутренние процедуры, действующие в Компании.

По поводу любых сомнений Сотрудники могут проконсультироваться со специалистом по вопросам соответствия.

Каким образом Сотрудник может избежать коррупции при выполнении своих повседневных обязанностей?

- Никому не предоставляя никаких преимуществ взамен за «услуги»;
- Не принимая выгод, за которые ожидается предоставление услуги;
- Соблюдая осторожность в отношениях с внешними организациями, в частности, с лицами, выполняющими государственные функции (например, чиновниками);
- Спрашивая у начальства или применяя соответствующие внутренние правила в случае сомнений относительно характера определенной ситуации;



- Сообщая о любом коррупционном поведении через систему анонимных сообщений.

5.3.6 Конфликт интересов

Конфликт интересов – это ситуация, когда беспристрастность или независимость Сотрудника при выполнении им служебных обязанностей, принятии решений или выполнении других задач, возложенных на него Компанией, находится или может оказаться под угрозой. Основным источником угрозы могут быть финансовые, экономические или другие личные интересы, возникающие в связи с рассматриваемым вопросом. Мы стараемся не допускать подобных ситуаций и при этом важно, чтобы Сотрудники Компании немедленно сообщали своему руководству о любом конфликте интересов.

Как должен действовать Сотрудник в случае конфликта интересов?

- Самоустраняется из процесса принятия решений и сообщает о возможном конфликте интересов руководителю – это не окажет негативного влияния на ситуацию конкретного Сотрудника;
- Не использует конфликт интересов для достижения личных целей.

5.3.7 Работа с документами

Любые документы, созданные в Компании, должны быть составлены правильно, а содержащаяся в них информация должна быть верной. Строго запрещены любые попытки подделать или изменить их, под угрозой применения соответствующих дисциплинарных санкций. В случае обнаружения попытки сделать это или появления сомнений в точности документа, немедленно сообщите об этом через Систему сообщений о нарушениях.

5.4 Для общества

В своей повседневной деятельности мы стараемся решать задачи, которые касаются не только АО Польфа Тархомин, но и всего общества, в котором работает Компания.

5.4.1 Защита окружающей среды

Наша деятельность определяется заботой об окружающей среде. Мы считаем, что краткосрочные цели не должны доминировать над заботой об окружающей среде.

Мы стремимся минимизировать негативное влияние нашей деятельности и мощностей на окружающую среду. Помня об этом, мы стараемся использовать как можно меньше одноразовой упаковки, заботиться о сортировке отходов и экономии энергии. При использовании опасных материалов или химических веществ мы придаем большое значение соблюдению соответствующих внутренних процедур и инструкций производителей.



Принимая решение о способе реализации проекта, в частности, при выборе материалов и инструментов для работы, мы стараемся сопоставить их стоимость и воздействие на окружающую среду.

5.4.2 Поддержка спорта, культуры и науки

Мы считаем, что развитие спорта, культуры и науки имеет ключевое значение. Поэтому, по возможности, мы стараемся поддерживать местные, региональные и национальные культурные инициативы, научные конференции и спортивные мероприятия.

Общественные мероприятия помогают не только развитию культуры и связанных с ней общечеловеческих ценностей, но также являются отличным способом продвижения Польфа Тархомин. Однако, в своих действиях наши Сотрудники должны помнить о соблюдении внутренних процедур и получать требуемые разрешения, чтобы наши действия не воспринимались, например, как попытка повлиять на решения Партнеров.

5.4.3 Благотворительная деятельность

Мы считаем важным делиться своей продукцией с нуждающимися. Поэтому, при каждой возможности, мы участвуем в благотворительных кампаниях в различных сферах и сообществах. Наши действия при этом бескорыстны – они являются результатом желания всей организации предоставить помощь тем, кому она необходима.

