

Приложение 1  
к приказу ООО «Профессиональная  
медицинская лига» № 40 от 30.12.2022 года

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «Профессиональная  
медицинская лига»

Маринченко К.А.  
30 декабря 2022 года



## КОДЕКС ЭТИКИ

Москва, 2023 год

## 1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ

1.1. Настоящий Кодекс Этики ООО «Профессиональная медицинская лига» (далее – «Кодекс Этики») является базовым документом ООО «Профессиональная медицинская лига» (далее также – «Компания»), определяющим:

1.1.1. ключевые нормы, правила, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Компании и её Работников в отношении ключевых бизнес-процессов Компании, а также во взаимоотношениях с государственными служащими, деловыми партнерами, средствами массовой информации;

1.1.2. обязанность Генерального директора и Работников Компании независимо от занимаемой должности знать и соблюдать принципы и требования Кодекса Этики;

1.1.3. порядок ознакомления Работников Компании с требованиями Кодекса Этики;

1.1.4. процедуры мониторинга соблюдения Работниками Компании норм, правил, требований и принципов Кодекса Этики (этическая аттестация);

1.1.5. порядок информирования руководства Компании о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса Этики;

1.1.6. ответственность Работников Компании за несоблюдение Кодекса Этики.

1.2. Кодекс Этики разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и другими внутренними документами Компании с учетом применимых законов.

## 2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Кодекс Этики отражает приверженность Компании и её руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации ООО «Профессиональная медицинская лига», включая структурные подразделения.

2.2. Все Работники Компании должны руководствоваться настоящим Кодексом Этики и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Компании.

2.3. Документы Компании, в том числе регулирующие отношения с органами власти, деловыми партнерами, акционерами и Работниками Компании, разрабатываются и утверждаются с учетом принципов и требований настоящего Кодекса Этики.

2.4. Отдельные положения Кодекса Этики и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних документах Компании, в том числе в политиках, кодексах, регламентах, положениях, должностных инструкциях, а также трудовых договорах Работников Компании.

2.5. Положения настоящего Кодекса Этики рекомендованы для внедрения и соблюдения во всех дочерних и зависимых компаниях ООО «Профессиональная медицинская лига» (далее – «ДЗК»).

2.6. Принципы и требования Кодекса Этики распространяются на все аспекты деятельности и бизнес-процессы Компании, в том числе, в следующих областях:

2.6.1. уважение законных прав и интересов акционера Компании, своевременное и достоверное раскрытие информации;

2.6.2. предотвращение коррупции;

2.6.3. добросовестная конкуренция;

2.6.4. взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими;

2.6.5. выявление и урегулирование конфликтов интересов;

- 2.6.6. соразмерность представительских расходов и деловых подарков;
- 2.6.7. защита конфиденциальной информации;
- 2.6.8. использование имущества Компании;
- 2.6.9. взаимное уважение и взаимопомощь Работников Компании и ДЗК.

### 3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ

3.1. **Доверие:** за время своего существования Компании удалось завоевать доверие контрагентов и клиентов, построив с генеральным директором и Работниками дружественные партнерские отношения, которые Компания твердо намерена сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.

3.2. **Открытость:** прозрачная информационная политика Компании не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Компании, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.

3.3. **Уважение к людям:** кадровая политика Компании выражается в предоставлении равных возможностей всем Работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола и возраста.

3.4. **Профессионализм:** Компания принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и на основании профессионально обоснованных суждений.

3.5. **Беспристрастность и объективность:** все решения Компании, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляются на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных предпочтений или предубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.

3.6. **Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции:** Компания воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает разумные усилия и меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, Работники Компании и ДЗК придерживались таких же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

### 4. ИНФОРМИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОНИТОРИНГ

4.1. Требования настоящего Кодекса доводятся до сведения всех Работников Компании при приеме на работу под роспись.

4.2. Все Работники Компании в обязательном порядке изучают под роспись положения Кодекса Этики, не реже одного раза в два-три года, а также в случае значительного изменения действующего Кодекса Этики и/или применимого законодательства, списки обновляются.

4.3. Работники при приеме на работу, ежегодно или по мере возникновения конфликтов интересов в течение отчетного года обязаны заполнять Декларации по «Этике и конфликту интересов» и передавать их в Службу безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

4.4. Служба безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига» анализирует полученные Декларации по «Этике и конфликту интересов» и по результатам составляет отчет, включающий заявленные случаи конфликта интересов и предлагаемые меры по урегулированию таких конфликтов.

4.5. Отчет направляется на ознакомление генеральному директору ООО «Профессиональная медицинская лига» – для принятия решений по урегулированию приведенных в отчете случаев конфликта интересов.

4.6. Работникам Компании, при наличии соответствующего решения

генерального директора ООО «Профессиональная медицинская лига», в течение одного месяца после получения решения генерального директора ООО «Профессиональная медицинская лига», необходимо принять все меры по разрешению конфликта интересов.

4.7. Компания соблюдает применимые требования законодательства в отношении конфиденциальности информации, указываемой Работниками Компании в Декларации по «Этике и конфликту интересов».

4.8. Служба безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига» периодически проводит проверки соблюдения требований применимого законодательства и внутренних документов Компании, в том числе принципов и требований, установленных настоящим Кодексом Этики.

## 5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОМПАНИИ И РАБОТНИКОВ

5.1. Руководство Компании несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых Работники и контрагенты Компании имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса Этики и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении Работников Компании.

5.2. Компания строит отношения с Работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед Работниками Компании:

5.2.1. соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров;

5.2.2. уважать права человека и свободу личности;

5.2.3. поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности;

5.2.4. не допускать любые формы дискриминации или притеснения;

5.2.5. обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда;

5.2.6. создавать условия для безопасной и продуктивной работы;

5.2.7. поощрять за успехи и высокие трудовые достижения;

5.2.8. принимать объективные кадровые решения исходя из результатов работы;

5.2.9. предоставлять возможности профессионального и личностного роста;

5.2.10. учитывать мнение Работников Компании и организовывать каналы обратной связи;

5.2.11. поддерживать инициативы по повышению эффективности бизнес-процессов;

5.2.12. развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации;

5.2.13. реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы;

5.2.14. предотвращать несанкционированное распространение персональных данных;

5.2.15. уважать культурные традиции стран и регионов присутствия Компании.

5.3. Все Работники Компании обязаны соблюдать следующие этические принципы инормы:

5.3.1. выполнять требования применимого законодательства и внутренних документов Компании;

5.3.2. заботиться о репутации Компании и в профессиональной деятельности руководствоваться её интересами;

5.3.3. воздерживаться от недобросовестных методов конкурентной борьбы и ведения дел;

5.3.4. придерживаться принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;

5.3.5. демонстрировать личный пример этичного поведения;

- 5.3.6. быть честными и порядочными в деловых и личных отношениях;
  - 5.3.7. относиться к коллегам и контрагентам Компании уважительно и вежливо;
  - 5.3.8. не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег;
  - 5.3.9. не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
  - 5.3.10. пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения;
  - 5.3.11. не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную инсайдерскую информацию, материальные и нематериальные активы Компании;
  - 5.3.12. не вводить коллег и деловых партнеров Компании в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
  - 5.3.13. принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед обществом и государством;
  - 5.3.14. своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на запросы коллег, контрагентов;
  - 5.3.15. заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации;
  - 5.3.16. выполнять свои должностные обязанности максимально эффективным образом;
  - 5.3.17. учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;
  - 5.3.18. делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными;
  - 5.3.19. выполнять поручения руководителей и просьбы коллег пунктуально и в срок;
  - 5.3.20. воздерживаться от действий или бездействия, вызывающих конфликт интересов;
  - 5.3.21. стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров;
  - 5.3.22. сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках Компании;
  - 5.3.23. избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в Компании;
  - 5.3.24. использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально.
- 5.4. Для развития корпоративной культуры и содействия соблюдению принципов, изложенных в настоящем Кодексе Этики, руководство Компании должно:
- 5.4.1. быть примером в соблюдении применимого законодательства и норм деловой этики в ежедневной деятельности Компании и при принятии решений;
  - 5.4.2. следить за тем, чтобы Работники понимали и выполняли требования настоящего Кодекса Этики;
  - 5.4.3. сообщать о несоблюдении или потенциально возможном несоблюдении применимого законодательства и этических норм.
- 5.5. Каждый Работник Компании обязан ознакомиться с настоящим Кодексом Этики и пройти соответствующее обучение в порядке и сроки, устанавливаемые генеральным директором ООО «Профессиональная медицинская лига», а также информировать о любом факте несоблюдения принципов Кодекса Этики другими Работниками или контрагентами Компании.
- 5.6. Работник Компании не может подвергаться каким-либо наказаниям или преследованиям, если он инициирует или обсуждает вопросы этики со своими коллегами и руководителями, и должен быть уверен в гарантиях конфиденциальности.

### **Обязанности Работников Компании**

5.6.1. Работники Компании при принятии управленческих решений и участии в работе органов управления Компании должны соблюдать нормы и требования применимого законодательства, а также внутренних нормативных документов Компании.

5.6.2. Работникам Компании, не имеющим полномочий по взаимодействию со СМИ и/или регуляторами, запрещается осуществлять прямые и опосредованные контакты со СМИ и/или инвестиционным сообществом по любым вопросам, связанным с деятельностью Компании или ДЗК, в том числе давать какие-либо комментарии, делать какие-либо заявления от лица Компании, ДЗК или от себя лично в качестве Работника Компании или ДЗК без предварительного согласования с генеральным директором ООО «Профессиональная медицинская лига».

5.6.3. При взаимодействии со СМИ, инвестиционным сообществом и регуляторами все Работники Компании и структурные подразделения руководствуются внутренними нормативными документами Компании, касающимися работы с информацией и её раскрытием, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну и/или инсайдерскую информацию.

## **5.7. Предотвращение коррупции**

5.7.1. Компания строго придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»), в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, ДЗК и другими лицами, при осуществлении повседневной деятельности и реализации проектов в любой из сфер деятельности и областей бизнес-присутствия Компании.

5.7.2. Антикоррупционная политика ООО «Профессиональная медицинская лига» базируется на следующих основных принципах:

(а) Формирование руководством Компании стандартов этического поведения на личном примере;

(б) Проведение периодической оценки коррупционных рисков;

(в) Внедрение, соблюдение и совершенствование антикоррупционных процедур;

(г) Осуществление проверки благонадежности контрагентов; (д) Информирование и обучение Работников Компании;

(е) Реализация мониторинга и контроля.

5.7.3. За несоблюдение норм применимого законодательства о противодействии коррупции и/или Антикоррупционной политики ООО «Профессиональная медицинская лига» к любому Работнику Компании могут быть применены меры ответственности, предусмотренные применимым законодательством, настоящим Кодексом Этики и другими внутренними документами Компании.

### **Как это реализовано в Компании**

5.7.4. В соответствии с Антикоррупционной политикой ООО «Профессиональная медицинская лига» и иными внутренними нормативными документами Компании:

(а) Компания не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании и ДЗК;

(б) Компания не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании и ДЗК;

(в) Компания воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании и ДЗК, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счёт Компании иной выгоды;

(г) Компания прилагает разумные усилия и принимает меры, чтобы минимизировать

риски деловых отношений с неблагонадежными контрагентами и вовлечения Компании и (или) её Работников и (или) членов органов управления в коррупционные действия. Для этих целей Компания проводит изучение деловой репутации и благонадежности контрагентов; включает антикоррупционные оговорки в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе, отношения с деловыми партнерами Компании;

(д) Компания проводит изучение деловой репутации и благонадежности кандидатов на вакантные должности Компании. При приеме на работу каждый Работник Компании обязан ознакомиться (под роспись) с внутренними нормативными документами Компании, в том числе Кодексом Этики и Антикоррупционной политикой ООО «Профессиональная медицинская лига»

(е) Компания организует периодическое обучение всех Работников по вопросам этики и принятым в Компании антикоррупционным процедурам и применимому антикоррупционному законодательству, кроме того, проводит ежегодную этическую аттестацию Работников высшего и среднего звена Компании;

5.7.5. Компания проводит регулярный мониторинг выполнения требований антикоррупционных процедур всеми Работниками Компании, в том числе путем проведения периодических проверок службой безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига». При выявлении нарушений Блок безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига» инициирует служебное расследование и разрабатывает меры по предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

#### **Обязанности Работников Компании**

5.7.6. Работники Компании должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции. Работники Компании также обязаны соблюдать антикоррупционное законодательство стран присутствия, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

5.7.7. Работники Компании должны соблюдать нормы, содержащиеся во внутренних документах Компании, направленные на предотвращение и минимизацию коррупционных рисков.

#### **5.8. Добросовестная конкуренция**

5.8.1. Компания строит отношения с конкурентами на принципах обоюдного уважения, воздерживается от недобросовестной конкуренции, неэтичных методов получения конкурентных преимуществ и злоупотребления положением, стараясь урегулировать возможные разногласия путем добросовестных переговоров и обоюдовыгодных решений.

5.8.2. При заключении договоров Компания стремится справедливо распределять риски между сторонами и воздерживается от включения в договоры положений, необоснованно ограничивающих конкуренцию.

#### **Как это реализовано в Компании**

5.8.3. Компания не предоставляет СМИ и инвестиционному сообществу:

(а) Необоснованные негативные комментарии о деятельности конкурентов Компании и деловых партнеров;

(б) Недостоверные данные о деятельности Компании.

5.8.4. В соответствии с внутренними нормативными документами Компании,

регулирующими закупочную деятельность, принципами Компании в области закупок являются:

(а) Принцип конкуренции - реализуется через выполнение процедур, направленных на создание разумного уровня конкуренции среди потенциальных поставщиков;

(б) Принцип экономической целесообразности - реализуется через оценку необходимости закупки с точки зрения экономической целесообразности на любом этапе закупочной деятельности;

(в) Принцип открытости в отношениях с поставщиками - реализуется через использование открытых конкурентных процедур, как приоритетной формы закупок;

(г) Принцип прозрачности процедуры закупки - реализуется через возможность мониторинга и контроля закупочной деятельности на любом её этапе;

(д) Принцип соблюдения основополагающих положений и требований Антикоррупционной политики ООО «Профессиональная медицинская лига» - реализуется через включение антикоррупционных оговорок в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе, отношения с деловыми партнерами Компании.

### **Обязанности Работников Компании**

5.8.5. Работники Компании обязаны избегать заявлений, порочащих деловую репутацию компаний - конкурентов и деловых партнеров - не должны необоснованно критиковать их действия, продукцию и услуги.

### **5.9. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими**

5.9.1. Компания и её Работники стремятся строить и поддерживать конструктивные, открытые и максимально прозрачные отношения с органами государственной власти и государственными служащими в формате, не допускающем конфликтов интересов.

5.9.2. Компания воздерживается от подарков и оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании и ДЗК, в том числе расходов на транспорт, проживание, развлечения, PR-кампании и т.п.

### **Как это реализовано в Компании**

5.9.3. Координация работы с органами государственной власти, кроме ситуаций, когда внутренними нормативными документами Компании предусмотрено иное, является компетенцией генерального директора, при необходимости лицо действующее по доверенности в интересах Компании, который несет ответственность за формирование механизмов и реализацию взаимодействия с органами государственной власти для эффективного продвижения позиции и защиты интересов Компании.

5.9.4. Основные принципы, порядок оплаты и лимиты представительских расходов, включая порядок отчетности по представительским расходам в пользу государственных служащих, а также порядок предоставления им деловых подарков закреплены в Политике «Материально-техническое обеспечение сотрудников ООО «Профессиональная медицинская лига».

5.9.5. Основные принципы и порядок организации корпоративных мероприятий, в том числе с участием государственных служащих, описаны в Антикоррупционной политике ООО «Профессиональная медицинская лига» и иных внутренних нормативных документах Компании.

### **Обязанности Работников Компании**

5.9.6. Все Работники Компании обязаны содействовать генеральному директору ООО «Профессиональная медицинская лига» в реализации им своих



полномочий по координации работы с органами государственной власти.

5.9.7. При взаимодействии с органами государственной власти и государственными служащими Работникам Компании необходимо следовать требованиям Кодекса Этики, Политике «Материально-техническое обеспечение сотрудников ООО «Профессиональная медицинская лига», Антикоррупционной политики ООО «Профессиональная медицинская лига» и иным внутренним нормативным документам Компании.

#### **Обязанности Работников Компании**

5.9.8. При создании, получении, переработке или передаче любых документов (в том числе посредством электронной почты) каждый Работник Компании обязан анализировать, есть ли в них инсайдерская информация.

5.9.9. Работники Компании обязаны не раскрывать инсайдерскую информацию, иначе как по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах Компании.

5.9.10. Работники Компании обязаны хранить документы с инсайдерской информацией только на зарегистрированных в Компании носителях и только в защищенных местах.

5.9.11. Все Работники Компании, работающие с договорами, сделками, проектами ит.п., обязаны:

а) отслеживать передачу инсайдерской информации контрагентам, в том числе ДЗК, при подготовке, заключении и исполнении договоров/сделок/проектов, по которым они являются ответственными исполнителями или о которых им стало известно;

б) незамедлительно сообщать генеральному директору и/или в Блок по безопасности Компании информацию о статусе предоставления инсайдерской информации контрагенту(-ам), в том числе ДЗК, по договорам/сделкам/проектам в установленном формате;

в) ежемесячно подтверждать текущий статус предоставления инсайдерской информации контрагенту(-ам), в том числе ДЗК, по договорам/сделкам/проектам, по которым он(она) является ответственным исполнителем.

#### **5.10. Выявление и урегулирование конфликтов интересов**

5.10.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами Компании и трудовыми договорами Работников Компании, Работники Компании обязаны при выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей действовать в интересах Компании добросовестно и разумно. Одним из ключевых условий добросовестного выполнения Работниками Компании своих трудовых функций и должностных обязанностей является отсутствие у них конфликта интересов.

5.10.2. Конфликт интересов возникает или может возникнуть, когда личные интересы какого-либо Работника Компании, включая финансовые, родственные, дружеские или иные, влияют или могут повлиять на добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей и/или привести к использованию своего служебного положения в Компании в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц в связи с несовпадением интересов с интересами Компании и/или ДЗК. Например, когда Работники Компании:

(а) могут использовать свое должностное положение в Компании для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, иных благ или услуг (включая путешествия, отдых, лечение, посещение развлекательных мероприятий и т.п. или выгоды, выражающейся в достижении личных целей, даже если такая выгода не влечет получение материальной выгоды) для себя, своих близких родственников<sup>1</sup>, друзей и/или иных лиц;

<sup>1</sup> Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные

(б) могут использовать в личных целях деловые возможности, активы, имущество и/или информацию Компании;

(в) конкурируют с Компанией, включая, конкуренцию по сделкам и проектам, в личных интересах или интересах близких родственников, друзей или третьих лиц;

(г) имеют значительное участие<sup>2</sup> (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся конкурентом Компании или стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Компанией;

(д) имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся контрагентом Компании, если в силу своего должностного положения Работники Компании имеют возможность принимать решения или оказывать влияние на принятие решений в отношении такого контрагента;

(е) являются Работником, консультантом, агентом, представителем, услугодателем, руководителем, в т.ч. единоличным исполнительным органом, членом органов управления или комитета организации- контрагента и/или конкурента и/или стороны в значимом судебном или арбитражном споре с Компанией, либо иной организации, интересы которой с существенной вероятностью могут вступить в конфликт с интересами Компании или ДЗК;

(ж) получают кредиты или гарантии по личным обязательствам на нерыночных условиях от какой-либо компании или заключают какие-либо финансовые сделки с какой-либо компанией, являющейся контрагентом или конкурентом Компании или ДЗК, либо стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Компанией или ДЗК<sup>3</sup>;

(з) получают заемные средства от Компании или любой ДЗК Компании на нерыночных условиях, а также осуществляют любые другие действия, нарушающие действующую в Компании систему мотивации, без получения предварительного одобрения уполномоченных органов или генерального директора .

(и) получают заемные средства от Компании или любой ДЗК Компании на рыночных условиях, если целью такого займа является поддержка или развитие Работником Компании собственного бизнеса, е связанного с Компанией какими-либо деловыми отношениями;

(к) являются или являлись в течение 2-х предшествующих лет государственным/муниципальным служащим, должностным лицом органа государственной власти или работником организации с преобладающим государственным/муниципальным участием или работником организации, в которой государство или муниципальное образование обладает правом золотой акции;

(л) участвуют в коммерческой и/или хозяйственной деятельности, которая может негативно повлиять на выполнение Работником своих должностных обязанностей, или которая влечет использование, к выгоде стороннего лица, активов и ресурсов Компании, инсайдерской информации и конфиденциальной информации, полученной при работе в Компании;

(м) имеют в подчинении в Компании или в ДЗК близких родственников и/или сами находятся у них в подчинении;

(н) принимают решения, либо могут оказать влияние на принятие решений по сделкам с контрагентами, с которыми Работника Компании связывают личные, деловые или иные интересы и отношения (включая работу в организации-контрагенте в предшествующие годы);

(о) осуществляют собственные операции с ценными бумагами, финансовыми инструментами, валютой или товарами с использованием инсайдерской или другой

<sup>2</sup> Под значительным участием для целей настоящего Кодекса понимается, в том числе (i) владение более 2% акций или (ii) инвестиция в капитал в размере более 5% от общей стоимости имущества Работников.

<sup>3</sup> Этот пример не распространяется на сделки Работников с кредитными организациями, брокерскими фирмами или другими финансовыми учреждениями, осуществляемыми на рыночных условиях в процессе обычной хозяйственной деятельности

конфиденциальной информации, полученной при работе в Компании;

(п) совмещают исполнительные и контрольные функции в Компании, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

(р) иницируют, согласуют или участвуют в процедуре приема на работу в Компанию или ДЗК, определения должностных обязанностей, премирования, повышения заработной платы, предоставления льгот, материальной помощи и т.п. для своих близких родственников.

#### **Как это реализовано в Компании**

5.10.3. Компания, используя законные способы, осуществляет мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов, и вправе требовать от Работников Компании урегулирования таких ситуаций, если они создают угрозу интересам и/или репутации Компании, влиять на надлежащее и добросовестное исполнение трудовых обязанностей Работниками, могут быть причиной коррупционных рисков.

5.10.4. Для всех Работников категории «А», «В» и руководителей БЕ и ДЗК, в том числе при приеме на работу, проводится этическая аттестация путем заполнения ими Деклараций по «Этике и конфликту интересов» (см. Приложение 1) для сбора и анализа сведений о признаках отсутствия или наличия у них конфликта интересов и соблюдению положений настоящего Кодекса Этики в течение отчетного периода.

5.10.5. Во всех случаях урегулирование конфликта интересов осуществляется Компанией с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации, с учетом баланса интересов Компании и её Работников.

#### **Обязанности Работников Компании**

5.10.6. Работники Компании обязаны минимизировать риски конфликта интересов, в том числе, избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть:

(а) противоречие между личными интересами Работника и интересами Компании;

(б) использование Работниками своего служебного положения в Компании в целях получения выгоды или преимуществ для себя, своих родственников, друзей или иных лиц;

(в) обстоятельства, влияющие на добросовестное и беспристрастное исполнение Работниками своих должностных обязанностей в Компании.

5.10.7. Работники Компании при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Компании, обязаны:

(а) руководствоваться интересами Компании;

(б) избегать любых ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов;

(в) действовать таким образом, чтобы личные интересы, родственные связи, дружеские отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на объективность и беспристрастность принимаемых в связи с работой в Компании управленческих и бизнес решений;

(г) незамедлительно письменно информировать своего непосредственного руководителя о возникновении у них потенциального или действительного конфликта интересов с Компанией и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;

(д) нести ответственность за:

- несоблюдение или ненадлежащее соблюдение интересов Компании в ситуации конфликта интересов;

- сокрытие от Компании наличия конфликта интересов;

- непринятие мер или отказ от осуществления действий по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.

5.10.8. Если в любой момент времени Работник Компании обосновано полагает, что у него есть или может возникнуть конфликт интересов, то такой Работник обязан незамедлительно направить в службу безопасности «Профессиональная медицинская лига»

заполненную и подписанную им Декларацию по «Этике и конфликту интересов» (по форме Приложения 1 к настоящему Кодексу Этики) и в дальнейшем оказывать содействие для оперативного урегулирования конфликта интересов в соответствии с рекомендациями и требованиями Компании и законодательством Российской Федерации.

5.10.9. Если какой-либо Работник Компании сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия у него конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, то он обязан незамедлительно обратиться за разъяснениями в Блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

#### **Как это реализовано в Компании**

5.10.10. Блок по организационному развитию и работе с персоналом ООО «Профессиональная медицинская лига» доводит до сведения (под роспись) всех Работников Компании положения Кодекса Этики и Антикоррупционной политики ООО «Профессиональная медицинская лига», в том числе определение того, что является приемлемым и неприемлемым в части деловых подарков и оказания делового гостеприимства, а также способы информирования о нарушениях ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

5.10.11. Не допускается получение подарков, а также дарение подарков от имени Компании, её Работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

5.10.12. Деловые подарки от Компании или её руководителей и/или Работников за счет Компании для представителей органов государственной власти и государственных служащих любых стран мира, а также представительские и иные связанные расходы при взаимодействии с представителями органов государственной власти и государственными служащими любых стран мира, допускаются только в случаях и в пределах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, применимыми нормами иностранного законодательства и внутренними нормативными документами Компании (в частности, Антикоррупционной политикой ООО «Профессиональная медицинская лига» и Политикой «Материально-техническое обеспечение сотрудников ООО «Профессиональная медицинская лига»)

#### **Обязанности Работников Компании**

5.10.13. В случае возникновения сомнений в уместности делового подарка, проведения/посещения развлекательного/представительского мероприятия или делового гостеприимства Работники Компании должны обращаться за консультацией к своему непосредственному руководителю или в блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

### **5.11. Защита конфиденциальной информации**

5.11.1. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной и/или к инсайдерской информации Компании, персональным данным Работников, должны использовать такую информацию только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и вправе сообщать её другим Работникам Компании, контрагентам или иным лицам только по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах Компании.

5.11.2. Все Работники Компании обязаны не разглашать, не комментировать в СМИ, и не передавать такую информацию (в том числе, после прекращения трудовых отношений с Компанией) каким-либо компаниям и лицам (включая родственников), кроме случаев, когда её раскрытие, комментирование или передача санкционированы органами управления и внутренними документами Компании или требуются в силу закона.

#### **Как это реализовано в Компании**

5.11.3. Подробная информация о политике Компании в области защиты информации приведена в Положении о конфиденциальной информации ООО «Профессиональная медицинская лига», других внутренних нормативных документах

Компании.

#### **Обязанности Работников Компании**

5.11.4. Работники Компании обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать её содержание, как на протяжении всего срока работы в Компании, так и после увольнения. Работники имеют право раскрывать конфиденциальную информацию только с предварительного разрешения руководства или в установленном внутренними документами Компании порядке.

#### **5.12. Использование имущества Компании**

5.12.1. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам Компании и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение, применение в незаконных или неэтичных целях, минимизируя риск возможных убытков и ущерба деловой репутации Компании.

5.12.2. К имуществу и активам Компании относятся, в том числе, материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», данные о бизнес-процессах, сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи Компании или хранящиеся в них.

#### **Как это реализовано в Компании**

5.12.3. В Компании внутренними нормативными документами описаны требования к использованию и обеспечению сохранности имущества, в том числе:

(а) личная ответственность Работников Компании за обеспечение сохранности имущества Компании, которое они получили в пользование, и необходимость информирования обо всех случаях ненадлежащего обращения с имуществом Компании со стороны других лиц предоставляя информацию в блок по безопасности или непосредственному руководителю.

(б) защита денежных средств Компании от неправомерного использования, утраты, мошенничества и кражи.

5.12.4. Блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига» проводит периодические проверки использования имущества и активов Компании на предмет соответствия заявленным целям и нормам настоящего Кодекса Этики и других внутренних документов Компании.

#### **Обязанности Работников Компании**

5.12.5. Каждый Работник Компании несет ответственность за сохранность и надлежащее использование имущества и активов Компании.

### **6. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ ООО «Профессиональная медицинская лига»**

6.1. Для борьбы с возможными злоупотреблениями, мошенничеством, коррупционными действиями, упущениями и недостатками в Компании организована Программа оповещения о недостатках в Блок по безопасности.

6.2. При появлении у кого-либо из Работников Компании сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других Работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Компанией, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) в Блок по безопасности:

6.3. Ни один Работник не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса Этики или иных нарушениях.

### **7. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ**

7.1. При изменении (а) требований российского и зарубежного законодательства или (б) применимых норм международного права, (в) лучших практик, (г) интересов Компании или её акционеров, инвесторов, партнеров, кредиторов, а также (д) при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса Этики и в иных случаях, Генеральный директор ООО «Профессиональная медицинская лига» может вносить в Кодекс Этики изменения и дополнения, которые не должны искажать высокие стандарты ведения бизнеса Компании.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ**

8.1. Работники, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса Этики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома, либо попустительства.

8.2. В случае необходимости, вопрос о нарушении Работником Компании настоящего Кодекса Этики и его ответственности может быть вынесен на рассмотрение Комитета по дисциплине Компании.

8.3. Лица, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса Этики, при наличии оснований, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, в том числе, по инициативе Компании.

## **9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

9.1. Кодекс Этики не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми Работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса Компании.

9.2. При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом Этики, каждый Работник обязан задать себе следующие вопросы:

9.2.1. Это законно?  
9.2.2. Это честно и справедливо?  
9.2.3. Отвечает ли это интересам Компании?  
9.2.4. Соответствует ли это этическим принципам и ценностям Компании?  
9.2.5. Повлияет ли это негативно на репутацию Компании как компании с высоким уровнем деловой этики?

9.2.6. Имею ли я полномочия?  
9.2.7. Будут ли мои действия хорошим примером для других Работников Компании?

9.2.8. Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнают акционеры и руководство Компании или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?

9.3. Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или у Вас возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением Кодекса Этики, то следует безпромедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем, сотрудником службы безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

Декларация по «Этике и конфликту интересов» ООО «Профессиональная медицинская лига»

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### ДЕКЛАРАЦИЯ ПО «ЭТИКЕ И КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ» ЗА \_\_\_\_\_ ГОД

Кодекс Этики ООО «Профессиональная медицинская лига» устанавливает ключевые нормы, правила, требования и принципы, которым должно соответствовать поведение всех Работников Компании.

Каждый Работник Компании обязан:

- (i) при приеме на работу в Компанию,
- (ii) при возникновении конфликта(-ов) интересов в течение года, а также
- (iii) в рамках ежегодной этической аттестации сообщать о соблюдении Кодекса Этики, в том числе о возможном наличии или отсутствии у Работника фактического или потенциального конфликта интересов или факторов и обстоятельств, которые могут свидетельствовать о наличии конфликта интересов или способствовать его возникновению.

Вам необходимо ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или

«нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов или нарушений, но выявляет вопрос, требующий дальнейшего обсуждения и рассмотрения вышестоящим руководством.

Просьба дать разъяснения ко всем ответам «да» в поле, отведенном в конце формы.

Заполненную Декларацию по «Этике и конфликту интересов» необходимо направить в Блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига» для анализа. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы, просьба обращаться в Блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

## РАЗДЕЛ 1

**Вопрос 1:** Вы, Ваши близкие родственники<sup>4</sup> или лица, действующие в Ваших интересах, совершали:

• сделки в течение 12-ти предыдущих месяцев, кроме сделок в связи с трудовыми отношениями, мотивации, и сделок, совершаемых в ходе обычной хозяйственной деятельности с Компанией или ДЗК <sup>5</sup> ?	
--	--

**Вопрос 2:** Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, владеете акциями или долями, участвуете в деятельности или имеете интересы в компании<sup>6</sup> (кроме ДЗК), которая:

• имеет действующий договор с Компанией или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Компании?	
• является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Компанией?	

**Вопрос 3:** Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, являетесь членом Совета директоров, Правления, Генеральным директором, работником, консультантом, представителем или доверенным лицом в компании (кроме ДЗК), которая:

• имеет действующий договор с Компанией или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Компании?	
• является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Компанией?	

**Вопрос 4:** Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, получали в период Вашей работы в Компании деньги / имущество / услуги / скидки и т.п., от компании которая:

• имеет действующий договор с Компанией или ведет переговоры о заключении договора?	
• является конкурентом Компании?	
• является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с Компанией?	

<sup>4</sup> Близкие родственники» - Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные

<sup>5</sup> «ДЗК» - любые дочерние и зависимые компании ООО «Профессиональная медицинская лига»

<sup>6</sup> «Компания» - стороннее юридическое лицо или предприниматель, включая их аффилированных лиц.



**Вопрос 5:** Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, производили (санкционировали) в период Вашей работы в Компании или ДЗК, платежи Компании или ДЗК, которые:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• могут быть квалифицированы, как влияющие незаконным или неэтичным образом на (а) сделку между Компанией/ДЗК с одной стороны и ее контрагентом(-ами) с другой стороны, или (б) на принятие решений органами власти в интересах Компании/ДЗК?</li></ul> |  |
|---|--|

**Вопрос 6:** Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, в период Вашей работы в Компании принимали решение о заключении, отвечали за исполнение, утверждали платежные документы, отвечали за приемку товаров / работ / услуг:

- |  |  |
|--|--|
| <p>по сделке Компании с контрагентом, в котором Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, имели акционерный, финансовый или другой интерес?</p> |  |
|--|--|

**Вопрос 7:** Вы раскрывали (передавали) какому-либо лицу иначе чем в рамках надлежащего исполнения Ваших должностных обязанностей в Компании или ДЗК:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• конфиденциальную или инсайдерскую информацию о Компании или ДЗК, которая стала Вам известна в период Вашей работы в Компании?</li></ul> |  |
|---|--|

**Вопрос 8:** Совершали ли Вы ли сделки с ценными бумагами Компании:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• на основе инсайдерской информации?</li></ul> |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• в период моратория?</li></ul>                |  |

**Вопрос 9:** Вы участвуете в какой-либо коммерческой/трудовой деятельности вне Компании или ДЗК:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• которая влечет использование Вами активов, ресурсов и/или информации Компании или ДЗК или осуществляется Вами в Ваше рабочее время в Компании / ДЗК?</li></ul> |  |
|--|--|

**Вопрос 10:** У Вас есть близкие родственники, которые:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• работают в Компании или ДЗК?</li></ul>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• работают в Вашем прямом или косвенном подчинении в Компании или ДЗК?</li></ul>  |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• получали от Вас протекцию для приема на работу в Компанию или ДЗК, повышения в должности, увеличения заработной платы, выплаты премий, неприменения взысканий и т.п.?</li></ul> |  |

**Вопрос 11:** Нарушали ли Вы требования:

по получению, дарению и оформлению деловых подарков, указанные в Кодексе Этики и Политике Материально-техническое-обеспечение работников ООО «Профессиональная медицинская лига»?	
---	--

**Вопрос 12:** Считаете ли Вы, что на дату заполнения настоящей анкеты:

• у Вас есть конфликт интересов с Компанией или ДЗК, обстоятельства, которые могут создать впечатление, что Вы действуете под влиянием конфликта интересов?	
---	--

Если Вы ответили на какой-либо вопрос(-ы) «ДА», то это не обязательно означает, что у Вас существует конфликт интересов с Компанией, но в этом случае Вы должны предоставить более подробное описание ситуации, заполнив поле ниже. При наличии у Вас вопросов, Вы можете обращаться к своему непосредственному руководителю или в Блок по безопасности ООО «Профессиональная медицинская лига».

--

Подписывая эту анкету, я подтверждаю, что она заполнена мною лично, добровольно и предоставленные мной сведения, являются актуальными, точными, полными и достоверными, а также выражаю согласие на обработку моих персональных данных<sup>7</sup>, содержащихся в этой анкете.

ФИО Работника	Должность Работника	Дата заполнения	Подпись Работника

<sup>7</sup> Персональные данные, содержащиеся в настоящей анкете и полученные непосредственно от субъекта персональных данных, обрабатываются ООО «Профессиональная медицинская лига», с целью обеспечения законных интересов ООО «Профессиональная медицинская лига» при возникновении возможных противоречий между ними и личными интересами субъекта персональных данных при исполнении трудовых или иных обязанностей. Обработка персональных данных осуществляется с использованием средств автоматизации (и/или без их использования) путем сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, блокирования, обезличивания и уничтожения

**РАЗДЕЛ 2**

**Заключение по Декларации по «Этике и  
конфликту интересов» По результатам анализа Декларации  
по «Этике и конфликту интересов»:**

1. конфликт интересов не выявлен	
2. ситуация (обстоятельства или взаимоотношения), которая, по мнению декларировавшего их Работника, создает или может создать конфликт с интересами Компании, как конфликт интересов не рассматривается или не требует реагирования	
3. конфликт интересов выявлен, требуются меры дальнейшего реагирования	

**Рекомендации для Генерального директора ООО «Профессиональная медицинская лига»**

3.1. отстранить – постоянно или временно, добровольно или на усмотрение Компании – Работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, какие вопросы]	
3.2. пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций Работника [указать каких]	
3.3. временно отстранить Работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его/ее должностными обязанностями и частными интересами	
3.4. перевести Работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
3.5. ходатайствовать о возможности увольнения работника по инициативе Компании за дисциплинарные проступки при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством	
3.6. иное	

**Заключение:**

4. Направить рекомендации генеральному директору ООО «Профессиональная медицинская лига»	
--	--

ФИО Работника СБ	Должность Работника	Дата заполнения