

КОДЕКС КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК

Утвержден решением Совета директоров СП ООО «ФАРМЛЭНД» 31 декабря 2025 г.



Это работает!



ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ИВАНА ИВАНОВИЧА ЛОГОВОГО

В условиях динамичных изменений и требований фармацевтической индустрии следование нашей стратегии развития остается ключевым приоритетом компании СП ООО «ФАРМЛЭНД». Только так мы сохраним лидирующие позиции.

Совет директоров сделал еще один шаг, призванный укрепить культуру и устойчивое будущее компании, – утвердил Кодекс корпоративных практик. В нем отражены принципы, правила и стандарты, по которым работает СП ООО «ФАРМЛЭНД». Это компас, который поможет нам поступать правильно и принимать верные решения.

Осознавая ответственность перед государством и обществом, мы неизменно следуем миссии «делаем здоровые доступным» и гордимся нашими продуктами утверждая – **«ЭТО РАБОТАЕТ!»** Именно эти важные заявления стали фундаментом Кодекса корпоративных практик СП ООО «ФАРМЛЭНД». Вот почему Совет директоров ожидает от всех сотрудников ответственной дисциплины следования установленным принципам, правилам и стандартам. Так мы всегда будем компанией, которая заслуживает доверия и уважения.

В целях обеспечения эффективности Кодекса корпоративных практик Советом директоров ежегодно утверждается программа, которая предусматривает особые задачи корпоративного управления, план развития наших бизнес-процессов, а также применение необходимых инструментов, включая активное обучение сотрудников. Соблюдая Кодекс, мы следуем миссии и ценностям СП ООО «ФАРМЛЭНД» каждый день!

1. ЦЕННОСТИ

1.1. Ценности корпоративной культуры задают консолидирующие стандарты поведения сотрудников СП ООО «ФАРМЛЭНД» для достижения стратегических целей компании.

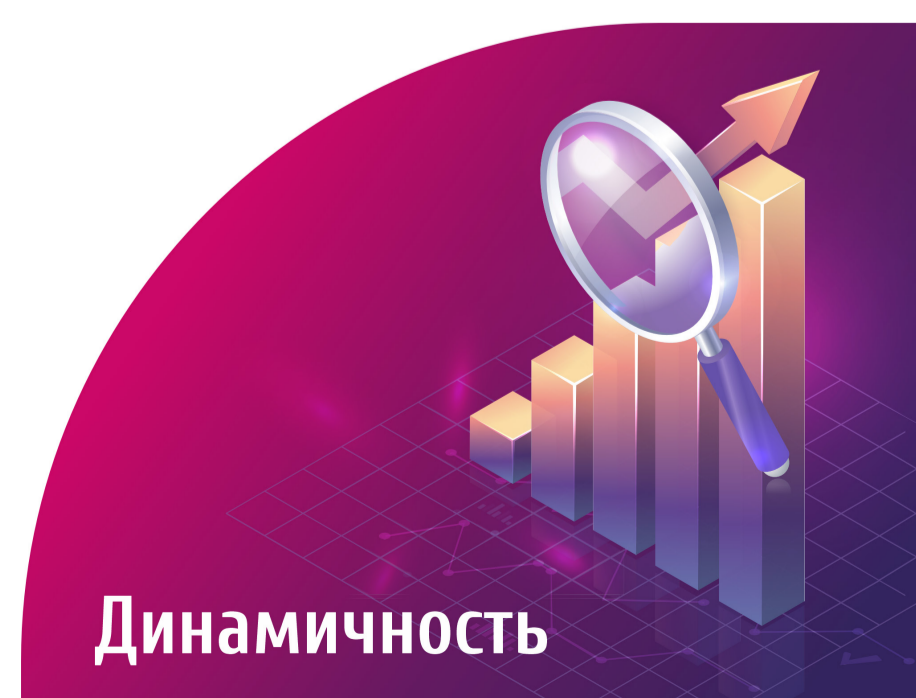
1.2. Оценка сотрудников на соответствие утвержденным ценностям предусмотрена в бизнес-процессах найма и увольнения, продвижения и поощрения. Все руководители компании проходят оценку на соответствие утвержденным ценностям минимум раз в полгода.

1.3. Для каждой ценности предусмотрены навигационные признаки, цель которых помочь при затруднениях в интерпретации и применении.

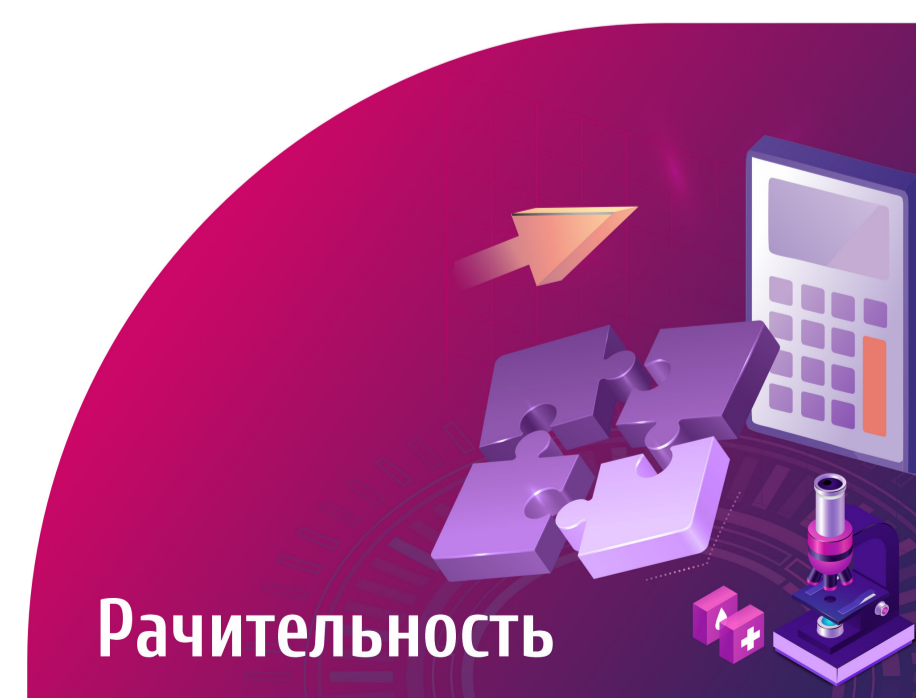
ЦЕННОСТЬ	Признаки соответствия	Признаки несоответствия
УВАЖЕНИЕ Мы признаем наши отличия, ценности и запросы друг друга, партнеров и общества.	- признание талантов и заслуг других; - критика в конструктивной манере; - признание права на ошибку.	- игнорирование интересов и тревог других; - отказ в помощи; - оскорбительное и грубое поведение.
ДИНАМИЧНОСТЬ Мы исполняем обязанности и достигаем целей в максимально короткие сроки.	- дисциплина следования плану достижения цели; - определение приоритетов; - все подразделения вносят интегрированный вклад в достижение целей компании.	- игнорирование потребностей компании в оптимизации сроков; - персональная леность и медлительность; - несвоевременное реагирование на запросы партнеров и коллег.
РАЧИТЕЛЬНОСТЬ Мы разумно распоряжаемся ресурсами и имуществом компании, заботимся о его преумножении.	- изучение различных сценариев и поиск способов наилучшего решения в производстве, разработках и продажах; - стремление минимизировать потери и расходы; - разумный и бережливый подход.	- несанкционированное превышение согласованных бюджетов; - небрежное и нерациональное планирование; - принятие решений ради краткосрочного результата с игнорированием долгосрочных негативных последствий.
ИНИЦИАТИВНОСТЬ Мы ищем возможность сделать сегодня и завтра лучше, чем вчера, и нацелены на поиск улучшений процессов.	- постоянный поиск возможностей для совершенствования процессов и методов; - предвидение (прогноз) трендов и запросов; - постоянное развитие компетенций и навыков.	- пренебрежение предыдущими уроками (позитивными и негативными); - сопротивление (саботаж) утвержденным изменениям; - игнорирование изменений контекста и обстоятельств.
НАДЕЖНОСТЬ Наши действия и уровень квалификации должны соответствовать ожиданиям коллег и компании.	- подтверждение доверия коллег и партнеров словами и действиями; - обеспечение достоверности данных; - прозрачность решений и действий;	- нарушение регламентов и практик компании; - игнорирование рисков; - сокрытие ошибок или перекладывание их на других.



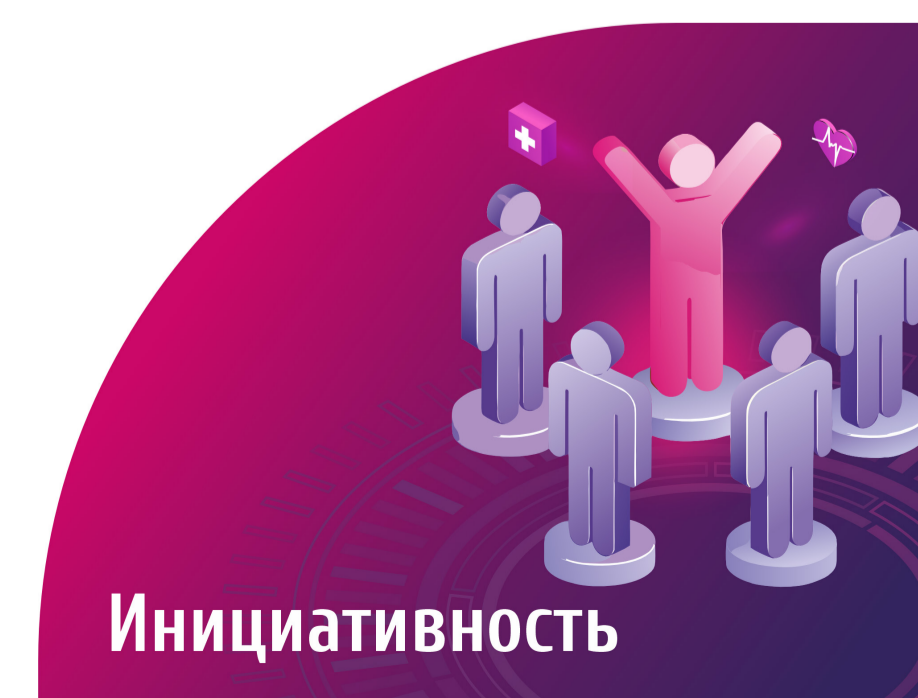
Уважение



Динамичность



Рачительность



Инициативность



Надежность

2. УПРАВЛЕНИЕ

2.1. **Заявление о стратегии.** Компания развивается в соответствии с пятилетней стратегией «Стратегия на динамичное и устойчивое развитие» и ежегодными бизнес-планами. Цели стратегии и бизнес-планов обеспечиваются операционной моделью, определяющей структуру управления и бизнес-процессы компании.

2.2. **Функциональные направления.** Операционная модель компании предусматривает четыре функциональных направления: производство (цепочка поставок), разработка и развитие (R&D), коммерческий (маркетинг и продажи) и инансово-административный блоки сопровождения операций. Каждое функциональное направление на регулярной основе обеспечивает планирование и контроль реализации поставленных задач.

2.3. **Совет директоров и комитеты.** Совет директоров определяет стратегию компании и осуществляет контроль за ее реализацией. К исключительной компетенции Совета директоров относится утверждение операционной модели компании. Совет директоров создает комитеты и утверждает вопросы, относящиеся к их компетенции.

2.4. **Центральный конечный продукт (ЦКП).** Сформулированный в стратегии ЦКП – «обеспечение населения Беларуси и других стран доступными, высококачественными и эффективными лекарственными средствами, способствующими улучшению здоровья и качества жизни».

2.5. **Генеральный директор** обеспечивает достижение стратегического ЦКП в разрезе бизнес-планов. Совет директоров утверждает ЦКП функциональных направлений, которые указываются в операционной модели.

2.6. **Надлежащие практики.** СП ООО «ФАРМЛЭНД» действует в строгом соответствии с надлежащими практиками в сфере обращения лекарственных средств, включая надлежащую производственную практику (GMP), правила надлежащей практики фармнадзора (GVP) и правила надлежащей дистрибуторской практики (GDP). Все руководители СП ООО «ФАРМЛЭНД» в пределах своей компетенции регулярно разрабатывают и реализуют меры по управлению стратегическим риском устойчивости компании – приостановление или прекращение лицензий и сертификатов соответствия соответствующим надлежащим практикам, а также регистрационных удостоверений на лекарственные препараты.

2.7. **Бережливое производство.** В компании постоянно развивается система управления, основанная на постоянном повышении эффективности работы предприятия, за счет уменьшения потерь и оптимизации бизнес-процессов. Компания развивает практики организации и рационализации рабочего места по системе 5s (порядок, чистота, стандартизация, сортировка, совершенствование), самоинспекции (принцип «иди и смотри») и рационализации. Генеральный директор планирует и представляет на утверждение Совету директоров ежегодную программу бережливого производства, которая прикладывается к бизнес-плану.

2.8. **Управление жизненным циклом фармацевтических продуктов** является неотъемлемой частью системы управления компании. Жизненный цикл фармацевтических продуктов представляет собой: разработка и создание, внедрение и производство, рост и зрелость, выведение из портфеля. Совет директоров утверждает управление жизненным циклом фармацевтических продуктов.

2.9. **Обучение и профессиональное развитие.** Генеральный директор планирует и представляет на утверждение Совету директоров ежегодную программу обучения и профессионального развития сотрудников в разрезе функций, которая прикладывается к бизнес-плану.

3. БИЗНЕС-ЭТИКА

3.1. **Заявление об особой ответственности руководителей.** Каждый руководитель компании активно демонстрирует приверженность Кодексу, поощряет сотрудников следовать Кодексу и предпринимает меры по устранению нарушений.

3.2. **Компас репутации компании.** Каждый сотрудник компании должен понимать, что он представляет компанию своими действиями, во время деловых встреч, в деловой переписке, социальных сетях и при других обстоятельствах. В связи с этим сотрудникам следует руководствоваться компасом репутации компании:

- для государства компания надежный поставщик необходимых медикаментов и медицинских изделий, партнер политики импортозамещения в системе здравоохранения Республики Беларусь;
- для потребителя компания производитель проверенных временем эффективных и качественных медикаментов, а также медицинских изделий;
- для профессионального (экспертного) врачебного сообщества компания партнер, обеспечивающий врачебные практики необходимыми инструментами;
- для сотрудников и соискателей компания ответственный работодатель, постоянно заботящийся об улучшении условий труда и повышении квалификации;
- для бизнес-партнеров компания стабильный и надежный партнер, соблюдающий «правила игры» и бизнес-этику.

3.3. **Антикоррупционный комплаенс.** СП ООО «ФАРМЛЭНД» бескомпромиссно следует требованиям антикоррупционного законодательства, в компании утверждена антикоррупционная политика, предусмотрена система обучения и контроля.

3.4. **Конфликт интересов** – это ситуация, когда личные интересы сотрудника компании прямо или косвенно могут оказать влияние на исполнение его обязанностей или деловые решения и способные нанести любого рода ущерб компании, какому-либо сотруднику компании, деловому партнеру компании или потребителю (пациенту). Каждый может столкнуться с конфликтом интересов, поэтому компания поощряет добросовестное заявление (декларацию) конфликта интересов (или его признаков) поскольку приоритетом является управление рисками, а не преследование сотрудников. Заявление о конфликте интересов следует сделать непосредственному руководителю или любому члену Совета директоров, которым следует предпринять меры по оценке и правлению возможными рисками. Следует руководствоваться здравым смыслом, а также допустимо обратиться за консультацией к прямому руководителю или члену Совета директоров. Навигационные признаки конфликта интересов (неисчерпывающий список):

- родственные или иные близкие связи между подчиненным и руководителем, представителем СП ООО «ФАРМЛЭНД» и представителем партнера (потенциального или имеющего намерение стать партнером) ФАРМЛЭНД (клиентом, поставщиком и т.п.), а также конкурентом;
- противоречия любого рода между интересами (в т.ч. целями) компании и условиями, обуславливающими продвижение или поощрение сотрудника;
- использование имущества СП ООО «ФАРМЛЭНД» в личных целях;
- принятие подарков и угощений от деловых партнеров (потенциального или имеющего намерение стать партнером) СП ООО «ФАРМЛЭНД».

3.5. **Информационная безопасность.** Следует заботиться о коммерческой тайне и информации, признанной конфиденциальной или распространение которой может нанести ущерб интересам СП ООО «ФАРМЛЭНД». Обращение с персональными данными должно осуществляться в строгом соответствии с правилами СП ООО «ФАРМЛЭНД» и законодательством. Бухгалтерская и управленческая отчетность должна быть полной (достаточной для исполнения обязательств и принятия решений) и достоверной (должна соответствовать фактическим обстоятельствам и подтверждаться надежными источниками).

3.6. **Исполнительская дисциплина.** От сотрудников ожидается следование локальным правовым актам компании. Следует сообщать прямому руководителю о нарушениях, недостатках контроля, низкой эффективности или нецелесообразности правил, которые сертифицированы в рамках стандартов ИСО (ISO) или иных стандартов.

3.7. **Нормы поведения.** Недопустимо появляться на рабочем месте в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического), неопрятном виде, совершать действия, которые могут поставить под угрозу жизнь и здоровье человека, не допускается физическое и психологическое насилие, дискриминация, домогательства, использование ненормативной лексики, демонстрация неуважения или пренебрежения общепринятыми нормами поведения.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОДЕКСА

а) **Интерпретация Кодекса.** В случае каких-либо сомнений в интерпретации Кодекса сотрудникам рекомендуется обращаться за поддержкой (консультацией) к непосредственному руководителю или к членам Совета директоров.

б) **Контроль дисциплины соблюдения Кодекса.** Совет директоров на регулярной основе самостоятельно или путем выдачи поручений обеспечивает контроль дисциплины соблюдения Кодекса и анализ его эффективности.

в) **Обучение Кодексу.** Каждый сотрудник компании не реже чем раз в год проходит обучение положениям Кодекса, их интерпретации и дисциплине соблюдения. Обучение Кодексу является обязательным при найме, при завершении испытательного срока проводится оценка знаний Кодекса и соответствия Кодексу.

г) **Сообщение о нарушении Кодекса.** Сообщение о нарушении Кодекса следует довести (устно или письменно) прямому руководителю, который должен принять меры по устранению нарушений. В случае, если по каким-либо причинам такое сообщение невозможно допустить обратиться к члену Совета директоров.