

Version 10 July 2018



Кодекс поведения Группа компаний АДАМА

ADAMA

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая информация 6

- 1.1 Цель
- 1.2 Статус Кодекса
- 1.3 Сфера применения

2. Обязательства Компании по отношению к своим сотрудникам

- 2.1 Работа в компании АДАМА является добровольной
- 2.2 Свобода создания объединений и право на коллективные договоры
- 2.3 Справедливые условия приема на работу
- 2.4 Равные возможности
- 2.5 Создание благоприятных условий работы
- 2.6 Защита личной жизни
- 2.7 Охрана труда
- 2.8 Ответственность руководителей

3. Ответственность сотрудников по отношению к Компании

- 3.1 Защита активов Компании
- 3.2 Хранение записей и деловой документации
- 3.3 Предотвращение конфликта интересов
- 3.4 Обеспечение конфиденциальности данных и обмен знаниями
- 3.5 Полное и точное документирование действий
- 3.6 Политика инсайдерской торговли

4. Этическая нормы ведения бизнеса

- 4.1 Надлежащие взаимоотношения с властями
- 4.2 Надлежащие взаимоотношения с клиентами
- 4.3 Надлежащие взаимоотношения с подрядчиками
- 4.4 Надлежащие взаимоотношения с конкурентами
- 4.5 Нетерпимость взяточничества и коррупции

5. Социальные обязательства

6. Защита окружающей среды

7. Обязанности по надлежащему поведению

- 7.1 Обязанности сотрудников
- 7.2 Обязанности Компании

8. Отмена и внесение изменений в Кодекс 25Introduction



Введение

АДАМА1 - транснациональная компания, осуществляющая свою деятельность в более чем 100 странах по всему миру, в изменяющихся условиях работы, вытекающих из различий в культуре, обычаях и правовой системе каждой страны. Наша отрасль подвергается постоянному контролю со стороны широкого круга заинтересованных организаций и общественности, где от нас ожидают соответствия высоким стандартам.

Кодекс поведения Компании является руководством по этическим стандартам, которые ожидаются от всех наших сотрудников², которые выступают в качестве представителей Компании при работе с государственными органами, поставщиками, потребителями,

конкурентами и сообществом, в котором мы ведем наш бизнес. В нем излагаются наши деловые, социальные и природоохранные обязанности, а также стандарты, которые мы ожидаем от наших людей и наших партнеров. Кодекс поведения не устанавливает новые правила поведения, а формализует принятые и обычные правила поведения в Компании.

Чтобы соответствовать этим стандартам, мы все должны взять на себя личную ответственность за то, чтобы действовать этично и добросовестно, честно и с пониманием того, что это значит и почему это так важно. Компания и ее сотрудники должны всегда стремиться улучшить и содействовать продвижению Кодекса поведения.

¹ В настоящем Кодексе термин «АДАМА» или «Group» означает группу компаний АДАМА и/или компанию входящую в группу АДАМА²

² В настоящем Кодексе термины «люди», «сотрудник» или «физическое лицо» означают любого сотрудника, менеджера или руководителя компании АДАМА, включая поставщиков услуг (услуг по управлению, консультационных услуг и т.д.) Компании.



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цель

Кодекс поведения создан для внедрения четких и легких в применении правил, цель которых - быть руководством для компании АДАМА и ее сотрудников по поведению, которое от них требуется, особенно в напряженных ситуациях или при принятии сложных решений

1.2 Статус Кодекса

В своей деятельности компания АДАМА твердо придерживается честности и полного соблюдения всех применимых законов, правил и норм (далее по тексту - «Закон»). Кодекс поведения основан на принципах целостности, честности, доверия и ответственности. Он создан в соответствии с положениями законодательства и дополняет их.

Кодекс поведения не превалирует и не подменяет положения Закона. В любом случае коллизии между положениями законодательства, которые подлежат применению и положениями Кодекса, положения законодательства должны превалировать.

Кодекс поведения не является исчерпывающим и полным списком всех этических и профессиональных требований, применимых к Компании и ее сотрудникам, и не является заменой принятию надлежащих решений и свободы действий. Если этот Кодекс не дает подходящего ответа в отношении определенной проблемы, сотрудник должен тщательно проверить действие, которое он хочет осуществить, на его соответствие таким критериям: (а) является ли действие законным, (b) является ли это действие подобающим, (с) что люди вокруг меня подумают о действии, которые я решил осуществить. В дополнение к Кодексу поведения, Компания имеет процедуры, касающиеся конкретных тем, которые доведены до сведения сотрудников, и которые предназначены для регулирования общих принципов, изложенных в настоящем Кодексе.

1.3 Сфера применения

Кодекс поведения применим ко всем сотрудникам по всему миру³.

³ Кодекс Поведения создан для всех сотрудников Компании, одинаково как для женщин, так и для мужчин. В версии данного Кодекса на английском языке, исключительно для удобства изложения, используется мужской род.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ ПО ОТНОШЕНИЮ К СВОИМ СОТРУДНИКАМ

2.1 Работа в компании АДАМА является добровольной

Сотрудники компании АДАМА могут прекратить работу в компании путем предоставления соответствующего уведомления на основании своих индивидуальных или коллективных договоров и при условии соблюдения любых действующих законов.

2.2 Свобода создания объединений и право на коллективные договоры

Компания АДАМА уважает права всех своих сотрудников на создание и вступление в профсоюзы по своему выбору и на составление коллективных договоров. Представители работников не будут ограничиваться и смогут получить доступ к информации для выполнения своих представительских функций на рабочем месте.

2.3 Справедливые условия приема на работу

Компания АДАМА нанимает сотрудников по всему миру путем заключения коллективных трудовых договоров, индивидуальных контрактов или других договоренностей в соответствии с положениями применяемого законодательства.

Компания АДАМА не использует принудительный или подневольный труд, и не участвует в эксплуатации детского труда. С учетом требований действующего законодательства, компания АДАМА имеет право позволять детям в возрасте 14-18 лет участвовать в работах в летний период и производственных практиках и стажировках (за исключением опасных условий труда или работы в ночное время) в соответствии с местным действующим законодательством и под наблюдением руководства.

Заработная плата и пособия, которые

компания АДАМА выплачивает своим сотрудникам, отвечают как минимум местным правовым нормам, и всем сотрудникам предоставляется письменная информация об условиях их приема на работу в отношении заработной платы.

Любые отчисления из заработной платы, не предусмотренные местным законодательством, не допускаются без специального разрешения соответствующего сотрудника.

Рабочие часы на каждом объекте компании АДАМА соответствуют местному законодательству.

Обязательства Компании перед сотрудниками в соответствии с местными законами в сфере трудового права или социального обеспечения, вытекающие из регулярных трудовых отношений, не могут быть проигнорированы путем использования трудового подряда, субподряда, соглашений удаленного сотрудничества или через схемы прохождения обучения.

2.4 Равные возможности

Компания АДАМА поддерживает предоставление равных возможностей и стремится поддерживать рабочую обстановку, свободную от дискриминации и преследования. Мы ценим разнообразие и относимся к нашим сотрудникам с честностью, справедливостью, достоинством и уважением. Дискриминация не допускается при найме, компенсации, доступе к обучению, продвижении по службе, прекращении или выходе на пенсию на любой основе, включая пол, расу, сексуальную ориентацию, вероисповедание, национальность, возраст, инвалидность, семейное положение, членство в профсоюзе или политическую принадлежность. Компания нанимает сотрудников на работу и определяет размер их заработной платы в соответствии с объективными соображениями,

основными из которых являются: личные качества, образование, опыт работы, соответствие требованиям должности и т.д. Чтобы избежать ненужных конфликтов интересов на рабочем месте, Компания воздерживается от найма на работу в одно и то же подразделение родственников⁴ и никогда не нанимает на работу родственников, если деловые отношения между ними являются таковыми, что один находится в подчинении другого.

2.5 Создание благоприятных условий работы

Компания АДАМА придает огромное значение обеспечению комфортных, благоприятных и справедливых условий работы для всех своих сотрудников. Компания пресекает любое поведение⁵, которое может представлять собой дискриминацию, преступление, сексуальное или иное домогательство, словесное или физическое насилие (или угрозы такового), унижение или любую другую форму запугивания сотрудника Компании или любого другого лица или органа, с которыми сотрудник вступает в контакт в процессе работы в Компании. Компания будет реагировать на такое поведение принятием дисциплинарных или других надлежащих и доступных мер, в соответствии с применимым местным законодательством, соглашениями и положениями этого Кодекса.

2.6 Защита личной жизни

Компания АДАМА признает важность защиты личной информации о своих сотрудниках, а также потребителей, и осторожно их обрабатывает и соответственно защищает. У компании АДАМА есть порядок, гарантирующий, что мы собираем и используем личную информацию для конкретных законных целей и можем законно обрабатывать и делиться ею на местном и глобальном уровне с нашими подрядчиками, поставщиками и другими, при условии

соблюдения соответствующих гарантий. Мы гарантируем, что люди должным образом информированы о своих правах и могут их использовать в отношении своей личной информации, и мы строго соблюдаем конфиденциальность и безопасность личной информации в соответствии с Законом.

2.7 Охрана труда

Компания АДАМА обеспечивает безопасные условия работы для своих сотрудников, и строго выполняет все соответствующие положения законодательства в целях защиты здоровья своих сотрудников. В рамках обеспечения безопасных условий работы Компания внедряет инструкции по технике безопасности во всех своих предприятиях, в соответствии с характером деятельности, которая ими ведется.

Обязанность каждого сотрудника строго соблюдать соответствующие правила по технике безопасности и инструкции для сохранения здоровья его самого и его коллег. Это включает использование соответствующей одежды и средств защиты, при необходимости. Все сотрудники обязаны докладывать ответственному за технику безопасности о любом небезопасном инциденте или возможности небезопасного инцидента, и о каких-либо отклонениях от инструкции по технике безопасности.

2.8 Ответственность руководителей

Компания АДАМА требует от руководителей вести себя должным образом и быть примером для своих подчиненных, с тем, чтобы создать условия работы, которые поощряют и содействуют надлежащему поведению. Руководители несут ответственность за то, чтобы подчиненные им сотрудники имели соответствующие знания и подготовку, и могли приобретать, в ходе работы, любые дополнительные знания, необходимые для выполнения их работы.

⁴ В настоящем Кодексе термин «родственник» означает супругов, братьев и сестер, родителей, родителей родителей, отпрысков или отпрысков супругов или их супругов.

⁵ В настоящем Кодексе термин «поведение» означает как действие, так и бездействие.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПО ОТНОШЕНИЮ К КОМПАНИИ

3.1 Защита активов Компании

Хищения, вандализм или неправильное использование имущества Компании может нанести ущерб прибыльности Компании и состоянию ее активов. Сотрудники обязаны хранить активы Компании, имущество и ресурсы, а также применять и использовать их исключительно для целей деятельности Компании, а не для личной выгоды.

3.2 Хранение записей и деловой документации

Документы, созданные в ходе обычной деятельности, могут содержать информацию, которая имеет коммерческое значение для Компании и может иметь значение в судопроизводстве, проводимом Компанией или против Компании. Каждый сотрудник обязан убедиться, что все записи, отчеты и счета Компании подготовлены и надлежащим образом хранятся в соответствии с применимым законодательством и стандартами, принятыми Компанией.

Соответственно, каждый сотрудник обязан строго сохранять любой документ, который был создан им или перешел в его распоряжение в ходе его работы или в связи с его работой и который он считает существенным. В случае сомнений относительно существенности какого-либо документа, сотрудник должен обратиться за помощью к своему руководителю.

Документы не могут быть изменены или уничтожены с целью воспрепятствовать, помешать или повлиять на расследование любого вопроса в рамках юрисдикции компетентного государственного

ведомства или учреждения или в отношении любого такого вопроса или его рассмотрения.

3.3 Предотвращение конфликта интересов

Поведение сотрудника, которое направлено, либо имеет признаки, преследования личных интересов вопреки интересам Компании, наносит ущерб прибыльности Компании, репутации Компании и ее интересам, а также может привести к нарушению законодательства. Сотрудникам запрещено работать или оказывать услуги, за оплату или же бесплатно, любой третьей стороне без письменного согласия Компании. Кроме того, сотрудникам строго запрещается работать или предоставлять услуги, за оплату или бесплатно, любой третьей стороне, которая имеет коммерческие отношения с Компанией или конкурирует с Компанией, непосредственно или косвенно, и/или осуществлять коммерческую деятельность от имени Компании с третьей стороной, собственником которой является родственник сотрудника, или же с работодателем или сотрудником родственника сотрудника Компании.

Кроме того, сотрудники компании не имеют права получать, прямо или косвенно, какие-либо подарки от любых поставщиков или третьих лиц, с которыми Компания ведет бизнес (вышеупомянутое правило не относится к символическим подаркам, являющимся общепринятыми). См. раздел 4.6.

Все сотрудники обязаны в любом случае, когда существует предположение, что такой конфликт интересов существует или может возникнуть, обратиться к своему

непосредственному руководителю и к юридическому отделу и уведомить их о существовании такого предположения.

3.4 Обеспечение конфиденциальности и обмен знаниями

Наши сотрудники должны соблюдать конфиденциальность и защищать коммерческие тайны, которые принадлежат Компании, а также не должны их использовать в некоммерческих целях. Любая информация, касающаяся деятельности Компании, включая личную информацию, которая не является публичной, считается конфиденциальной информацией, и каждый сотрудник обязан сохранять ее конфиденциальность.

Разглашение конфиденциальной информации любому лицу, не уполномоченному получать ее, в том числе другому сотруднику Компании, и любое использование конфиденциальной информации для любых других целей, кроме тех, в связи с которыми она была предоставлена Компанией, может нанести значительный ущерб Компании. Сотрудники обязаны сохранять конфиденциальность информации и воздерживаться от осуществления вышеупомянутых действий как в период их работы, так и после их увольнения из Компании.

Одновременно, Компания должным образом осуществляет процессы, которые призваны следить за потоком информации и за тем, чтобы сотрудники обменивались только «необходимой для обладания» информацией в целях содействия деятельности Компании.

3.5 Полное и точное документирование действий

В соответствии с положениями законодательства, Компания обязана представлять финансовую отчетность, которая точно отображает доход, расходы, активы и обязательства Компании. Сотрудники должны

точно документировать, правильно и полно, каждое действие, имеющее финансовые последствия, за исполнение которого они несут ответственность, с тем, чтобы обеспечить соблюдение Компанией положений законодательства. Наши отчеты и документы, поданные или представленные действующим биржам или регулирующим органам и другим государственным средствам массовой информации, содержат точную, своевременную и четкую информацию.

3.6 Политика инсайдерской торговли

Ценные бумаги Компании (акции и облигации) продаются. Компания и ее сотрудники обязаны соблюдать соответствующие законы, касающиеся торговли ценными бумагами. Сотрудникам запрещено торговать или иным образом использовать материальную непубличную информацию для личной выгоды или выгоды третьих лиц. Существенная информация – это сведения, которые, если станут известны общественности, могут привести к изменению цены ценных бумаг. Существенная информация включает: сведения о предполагаемых финансовых результатах, информацию о существенных переговорах, в которых Компания принимает участие, информацию о предполагаемой прибыли или убытках Компании и т.д. Инструкции настоящего Кодекса дополняют положения, изложенные в разделах «Инсайдерская торговля», «Мошенничество с ценными бумагами» и «Методы манипулирования», принятые Компанией в рамках Внутренней программы экспортного контроля в области ценных бумаг, и не являются полным списком запретов, установленных Законом в этом вопросе.

ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

4.1 Надлежащие взаимоотношения с властями

С тем, чтобы вести свой бизнес, Компании требуются различные лицензии, лицензирование и разрешения от различных органов власти в каждой стране. Компания обязана осуществлять общение с органами власти с позиций высоких этических и профессиональных стандартов, при соблюдении соответствующих положений законодательства. Компания запрещает сотрудникам использовать незаконные или ненадлежащие средства (в том числе: взятки, подарки или другие платежи или поощрения) в качестве средства продвижения коммерческих интересов Компании.

Компания будет отвечать на все обращения и запросы официальных властей и, в соответствии со своими законными правами, будет предоставлять подлинную и точную информацию, насколько это необходимо. Если существуют сомнения, должна ли Компания отвечать на запрос, и также в случае, если имеются сомнения в отношении того, каким образом ответить на запрос, сотрудник должен проконсультироваться с непосредственным руководителем и юридическим департаментом.

4.2 Надлежащие взаимоотношения с клиентами

Компания АДАМА берет на себя обязательство производить и продвигать на рынке товары высокого качества, безопасные в использовании. Компания имеет международные стандарты качества и отстаивает методы работы, соответствующие организованной и четкой процедуре, в целях обеспечения качества ее продукции. Сотрудники обязаны работать с

должной осмотрительностью в целях обнаружения и предотвращения процессов, которые могут привести к ухудшению качества продукции.

Компания строит открытые и длительные отношения со своими клиентами и теми, кто пользуется ее продукцией, с тем, чтобы обеспечить удовлетворенность потребителей ее продуктами и поддерживать стандарты качества, а также оказывает помощь в продвижении безопасного и эффективного использования своих продуктов.

Реклама, продажи и маркетинговая практика осуществляются в соответствии с Законом.

4.3 Надлежащие взаимоотношения с поставщиками

Компания АДАМА признает, что качество ее продукции зависит, в числе прочих факторов, от качества ее отношений с различными ее поставщиками. В связи с этим, Компания поддерживает эффективные, честные и законные коммерческие отношения с поставщиками, на основе четких и организованных процедур.

Компания настаивает на выполнении процедур проведения тендеров между ее различными поставщиками, с тем, чтобы добиться оптимальных условий и цен, и предоставить потенциальным поставщикам возможность на конкурсной основе выиграть долю в объеме закупок Компании. Эта процедура гарантирует, что поставщики будут нести ответственность за предоставление качественных услуг по конкурентоспособным ценам. Компания придает большое значение деловым отношениям с поставщиками, которые, в рамках своего бизнеса, строго придерживаются положений законодательства в отношении прав наемных работников, здоровья и безопасности, защиты окружающей среды и т.п.



4.4 Надлежащие взаимоотношения с конкурентами

Компания АДАМА признает, что информация, касающаяся бизнеса ее конкурентов, имеет большое значение, и действует для получения такой информации исключительно законным путем. Компания и ее сотрудники не будут предпринимать какие-либо действия, которые включают привлечение к сотрудничеству работников, или других сторон, связанных с ее конкурентами, получение информации, относящейся к бизнесу конкурентов, таким образом, чтобы это привело к нарушению обязательств о конфиденциальности или других обязательств по отношению к конкурентам, либо ущербу имуществу или нарушению прав.

Компания и ее сотрудники будут действовать в соответствии со всеми положениями соответствующего законодательства о конкуренции и, в любом случае, не будут участниками соглашений или договоренностей, письменных или устных, с существующими или потенциальными конкурентами, которые нарушают законодательство.

Инструкции настоящего Кодекса дополняют положения, изложенные в принятой Компанией Антимонопольной программе, и не представляют собой полный список запретов, налагаемых Законом в этом вопросе.

4.5 Нетерпимость взяточничества и коррупции

Все действия с государственными должностными лицами или другими третьими лицами должны соответствовать национальным законам и международным конвенциям и должны осуществляться с высокими стандартами честности.

Компания АДАМА имеет нулевую терпимость к взяточничеству и/или коррупции, и, соответственно, мы не будем предоставлять или предлагать напрямую или через третьих лиц любые незаконные платежи, поощрения или ценности какому-либо публичному должностному лицу или деловому партнеру с целью повлиять на деловое или официальное решение или получения ненадлежащего преимущества.

Компания осуществляет, контролирует и исполняет вышеуказанные принципы нулевой терпимости к взяточничеству и коррупции по отношению ко всем своим сотрудникам и деловым партнерам.

Инструкции настоящего Кодекса дополняют положения, изложенные в принятой Компанией Программе борьбы с взяточничеством, и не представляют собой полный список запретов, налагаемых Законом в этом вопросе.

4.7 Лоббирование

В случае необходимости продвигать наши цели и улучшать сообщество, в котором мы живем и работаем, Компания может иногда заниматься политическим лоббированием. Любая такая деятельность будет проводиться в соответствии с местными законами и честно.

4.8 Политические взносы

Любые политические взносы Компании должны осуществляться в соответствии с применимыми местными законами и утверждаться руководством Компании.

4.9. Испытание на животных

Компания будет использовать исследования на животных только в тех случаях, когда это необходимо для удовлетворения требований соответствующего регулирующего органа для утверждения регистрации продукта и где нет других альтернативных исследований, доступных или подходящих.

Мы выбираем подрядчиков для проведения таких исследований в соответствии с высокими стандартами с положениями всех применимых законов, касающихся благополучия животных, и ожидаем, что они будут соблюдать все применимые законы и этические нормы. Компания контролирует предоставление этих услуг для обеспечения соблюдения этих высоких стандартов.



СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Компания АДАМА глубоко привержена делу совершенствования и улучшения состояния сообщества, в котором она ведет свою деятельность. Компания осуществляет пожертвования общественным организациям и внедряет программы в поддержку образования. Деятельность Компании, направленная на пользу общества, сопровождается вовлечением сотрудников,

приравниванием социальных и корпоративных ценностей, поощрением успехов в работе и образовании, чуткости и участия в местных общинах, в которых Компания осуществляет свою деятельность. Мы готовы прислушиваться к проблемам местных сообществ и конструктивно реагировать, когда это возможно.

ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Компания АДАМА ведет деятельность, признавая огромную важность защиты окружающей среды, и вкладывает много ресурсов, а также усилий и внимания, с тем, чтобы постоянно повышать безопасность своего оборудования и защищать окружающую среду.

Компания обязана всегда действовать в соответствии с законодательством, стандартами и лицензиями, применимыми к ней, в сферах, связанных с безопасностью и защитой окружающей среды. Компания требует, чтобы ее сотрудники должным образом относились к каждому действию,

которое они выполняют, и которое может оказать влияние на окружающую среду.

Обеспечение экологичности продукции

Компания работает над тем, чтобы бизнес-партнеры полностью осознавали требования к обеспечению безопасного обращения и ответственного использования и утилизации наших продуктов, предоставляя информацию и обучение в течение жизненного цикла соответствующих продуктов.

ОБЯЗАННОСТИ ПО НАДЛЕЖАЩЕМУ ПОВЕДЕНИЮ

7.1 Обязанности сотрудников и сообщение о проблемах

Кодекс поведения содержит положения, которые применимы как к самой Компании, так и к ее сотрудникам. От сотрудников Компании требуется изучить указанные положения и действовать в соответствии с ними.

Мы ожидаем, что наши сотрудники выскажутся, если они знают или подозревают, что кто-то не соблюдает Кодекс поведения и помогает продвигать надлежащее поведение и совершенствовать внутренние процессы. Нашим людям рекомендуется сообщать о любых проблемах, связанных с нарушением положений Закона и/или порядка Компании и/или настоящего Кодекса в соответствии с Порядком внутреннего сообщения о ненадлежащем поведении и расследования. Обычным порядком отчетности являются (a) непосредственное руководство или (b) старшие члены управления АДАМА, (c) GLC и/или любой член нормативно-правового отдела, или (d) местный сотрудник отдела кадров или специалист по работе с кадрами.

Можно использовать следующие контакты:

Тел.: +972-73-232-1923

E-mail : cod.ethi@АДАМА.com

В качестве альтернативы, компания АДАМА запускает службу для сообщения о проблемах, которая является конфиденциальной горячей линией, позволяющей любому сообщать о проблемах через независимую службу, которая выполняется третьей стороной и доступна на всех языках АДАМА. Для полной информации перейдите на

страницу АДАМА.Net.

Все наши люди обязаны сотрудничать с каждым внутренним расследованием о ненадлежащем поведении.

7.2 Обязанности Компании

Компания АДАМА придает огромное значение надлежащему соблюдению и применению положений данного Кодекса.

Компания будет рассматривать любую жалобу о ненадлежащем поведении, представленную добросовестно, и, когда это применимо, проведет расследование, чтобы установить, имело ли место нарушение. В случае установления нарушения, будут приняты соответствующие дисциплинарные меры. Юридический советник Компании, будет нести основную ответственность, и иметь полномочия по применению положений Кодекса поведения. Компания предоставит все необходимые ресурсы в распоряжение юридического советника, с тем, чтобы дать возможность юридическому советнику осуществлять контроль над внедрением и реализацией положений этого Кодекса поведения.

Компания будет принимать все необходимые меры для обеспечения того, чтобы сотруднику, который подал обоснованную жалобу на ненадлежащее поведение, не был причинен какой-либо вред, с тем, чтобы добиться свободного информирования сотрудниками о фактах ненадлежащего поведения без страха перед преследованиями в результате подачи жалобы.

Политика и Уголок соответствия

Дополнительная информация и доступ к конкретным положениям внутренней политики АДАМА, указанным в этом Кодексе поведения, доступны по адресу АДАМА.Net.



ОТМЕНА И ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В КОДЕКС

Любая отмена (в том числе неявная) положений настоящего Кодекса для директоров или должностных лиц Компании может быть выполнена только Советом директоров Компании или их комитетом и будет незамедлительно доведена до сведения акционеров Компании.

Изменения к настоящему Кодексу должны быть одобрены Советом директоров Компании и будут раскрыты публично.



ADAMA