

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ ДП «Укрвакцина»  
МОЗ України»

10.01.2023 № 04/09

# **К О Д Е К С**

## **КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ДП «УКРВАКЦИНА» МОЗ УКРАЇНИ»**

**КИЇВ  
2023 рік**

## ЗМІСТ

Загальні положення	3
Мета	3
Принципи діяльності	3
Застосування Кодексу	4
Використання активів	5
Належне робоче середовище	5-7
Корпоративний стиль	5
Рівні можливості, повага та гідність	5
Заборона домагань, знущань і насильства на робочому місці	6
Безпечне та здорове робоче середовище	6-7
Заборона алкоголю, наркотиків	7
Запобігання корупційним діям	7-8
Заборона надання та прийняття неправомірної вигоди	8
Конфлікт інтересів	8-9
Ділові подарунки та ділова гостинність	9-10
Благодійність та політична діяльність	10
Висвітлення діяльності у засобах електронної комунікації	10-11
Повідомлення про порушення Кодексу	11
Відповідальність за порушення Кодексу	12
Культура захисту викривачів порушень	12
Службові розслідування	13
Прикінцеві положення	13
Додаток 1	14
Додаток 2	15-16

# 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Державне підприємство «Укрвакцина» МОЗ України» (далі - ДП «Укрвакцина», Підприємство), створено наказом Міністерства охорони здоров'я України (далі - МОЗ) від 02.06.1993 року № 126. Підприємство надає комплекс логістичних послуг щодо лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів до них, медичного обладнання, є логістичним підприємством, що відповідає сучасним світовим нормам та вимогам функціонування міжнародних логістичних систем, забезпечує споживачів доступними медичними товарами, гнучко застосовуючи власну систему поставок та спроможності власної аптечної мережі.

ДП «Укрвакцина» є юридичною особою у підпорядкуванні МОЗ, має самостійний баланс та поточні рахунки в банках.

Підприємство усвідомлює свою високу соціальну і професійну відповідальність перед працівниками, контрагентами, суспільством і дотримується найвищих етичних принципів і стандартів ведення господарської діяльності та поведінки працівників.

## 2. МЕТА

Основною метою Кодексу корпоративної етики ДП «Укрвакцина» МОЗ України» (надалі - Кодекс) є встановлення ключових етичних принципів, визначення високих стандартів етичної поведінки працівників Підприємства, виховання та підтримки ділової культури, принципів і цінностей, спрямованих на підвищення ефективності діяльності Підприємства та якості взаємовідносин в колективі Підприємства.

## 3. ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ

Принципи діяльності ДП «Укрвакцина»:

- діяльність відповідно до чинного законодавства та підзаконних законодавчих актів;
- надання якісних та вчасних послуг замовникам;
- цифровізація всіх процесів на Підприємстві;
- екологічність та турбота про навколишнє середовище;
- чесність та прозорість;
- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів, політична неупередженість;
- втілення міжнародних стандартів і принципів.

## 4. ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ

Кодекс поширюється на працівників ДП «Укрвакцина» незалежно від їхніх посад та обсягу повноважень (посадових обов'язків).

Кодекс застосовується у поєднанні з Конституцією України та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, міжнародними договорами України, іншими нормативно-правовими актами України та внутрішніми актами ДП «Укрвакцина», у яких встановлено додаткові норми та правила, що допомагають в ухваленні належних рішень Підприємства.

Працівники Підприємства дотримуються найвищих стандартів етики, доброчесності та положень Кодексу і його цінностей:

- дотримуються законодавства, правил та політик, які стосуються їх діяльності;
- несуть передбачену законодавством відповідальність за свої дії та результати своїх рішень;
- повідомляють про наявність ймовірних порушень положень Кодексу;
- сприяють у ході проведення заходів з перевірки ймовірних порушень правил, політик, процедур, передбачених цим Кодексом.

У зв'язку з фундаментальною вимогою чесності та прозорості, працівники ДП «Укрвакцина» зобов'язуються дотримуватись низки керівних принципів:

- захист інформації, отриманої у процесі виконання посадових обов'язків;
- нетерпимість до корупції у будь-якій формі та неприйнятність цих явищ;
- уникнення потенційного та реального конфлікту інтересів;
- сумлінність, прозорість та повага у взаємовідносинах з іншими працівниками Підприємства, контрагентами, представниками органів державної влади та місцевого самоврядування;
- створення належного робочого середовища.

Директор ДП «Укрвакцина», його заступники, керівники структурних підрозділів повинні:

- бути взірцем для працівників Підприємства з точки зору неухильного та відповідального дотримання положень Кодексу;
- сприяти створенню та підтриманню робочого середовища, де заохочується та винагороджується лише етична та законна поведінка;
- створювати безпечну робочу атмосферу для працівників Підприємства;
- підтримувати середовище «відкритих дверей», допомагаючи працівникам Підприємства відчувати себе комфортно, повідомляючи про порушення, правильно та оперативно реагувати на такі повідомлення та захищати працівників Підприємства від помсти за такі повідомлення;
- виявляти етичні та комплаєнс-ризики і вживати заходи з їхньої мінімізації.

## **5. ВИКОРИСТАННЯ АКТИВІВ**

До активів Підприємства належать, зокрема, грошові кошти, інформація, програмне забезпечення, обладнання, транспортні засоби, що використовується працівниками Підприємства в процесі виконання ними своїх посадових обов'язків. Працівники Підприємства зобов'язані дбайливо ставитись до активів Підприємства і вживати заходів для недопущення заподіяння шкоди. Працівники Підприємства несуть відповідальність за шкоду, заподіяну Підприємству внаслідок порушення покладених на них посадових обов'язків, у порядку, встановленому чинним законодавством.

Це означає, що працівники Підприємства:

- використовують активи ДП «Укрвакцина» лише для виконання ними своїх посадових обов'язків;
- запобігають втратам, псуванню, руйнуванню, крадіжкам таких активів;
- утримуються від користування активами Підприємства для отримання власної вигоди.

## **6. НАЛЕЖНЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

### **6.1 Корпоративний стиль**

Працівники ДП «Укрвакцина» - носії корпоративних цінностей і корпоративної культури Підприємства. Працівник Підприємства незалежно від посади має спілкуватись у чемній, толерантній та доброзичливій манері.

Зовнішній вигляд працівника Підприємства не повинен бути зухвалим або недбалим.

### **6.2 Рівні можливості, повага та гідність**

ДП «Укрвакцина» є роботодавцем, що забезпечує рівні можливості всіх працівників. Не допускається дискримінація працівників Підприємства або претендентів на працевлаштування чи встановлення для них привілеїв через расу, колір шкіри, релігію, національність, стать, функціональні обмеження здоров'я, сімейний або партнерський статус, статус ветерана, сексуальну орієнтацію та будь-яку іншу ознаку, що охороняється законодавством.

Слова та дії, які створюють образливе, руйнівне або вороже робоче середовище, категорично забороняються, оскільки можуть зашкодити довірі та стримувати відкрите спілкування.

Працівники Підприємства при обміні своїми ідеями та думками прагнуть бути відкритими та чесними. Працівники Підприємства цінують свободу думки, ідей та питань.

На Підприємстві створюється атмосфера довіри та поваги, направлена на забезпечення робочого середовища, де кожен може ефективно працювати та повністю розкривати свій потенціал, всі працівники орієнтовані на спільну мету.

### **6.3 Заборона домагань, знущань і насильства на робочому місці**

У ДП «Укрвакцина» забороняються сексуальні домагання, знущання, насильство, погрози та інша небезпечна або агресивна поведінка на робочому місці під час виконання працівниками Підприємства своїх посадових обов'язків.

Сексуальні домагання включають дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження тощо) або фізично (доторкання, поплескування тощо), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у трудових, службових, матеріальних чи інших відносинах чи іншого підпорядкування. Домаганням вважається, зокрема, небажана сексуальна поведінка (будь-то словесна чи фізична), погрози насильством або образливі жарти чи принизливі зауваження.

Знущанням вважаються повторювані дії, направлені на залякування, приниження, ображення, цькування чи ізоляцію від інших.

Суперечки на робочому місці або під час виконання працівниками Підприємства своїх посадових обов'язків не вирішуються методами насильства, погроз або іншими агресивними діями чи поведінкою. Під насильством, зокрема, розуміються удари, штовхання та будь-які інші ворожі чи потенційно небезпечні фізичні дії.

У разі наявності у працівника Підприємства інформації про сексуальні домагання, знущання, будь-які можливі прояви насильства, погроз та іншої небезпечної або агресивної поведінки на робочому місці під час виконання працівниками Підприємства своїх посадових обов'язків, такий працівник зобов'язаний повідомити про це керівника свого структурного підрозділу або керівника Підприємства. Особа, що отримала таку скаргу, повинна розглянути її, дотримуючись принципів толерантності, етичності та конфіденційності та повідомити про це керівнику Підприємства. Керівник Підприємства, з залученням сектору по роботі з персоналом та сектору з антикорупційної діяльності та комплаєнс, має вжити заходів відповідно до кожного такого випадку.

У разі наявності у працівника Підприємства інформації про сексуальні домагання, знущання, будь-які можливі прояви насильства, погроз та іншої небезпечної або агресивної поведінки на робочому місці під час виконання своїх посадових обов'язків з боку керівника Підприємства, такий працівник зобов'язаний повідомити про це керівника свого структурного підрозділу та сектор з антикорупційної діяльності та комплаєнс. Сектор з антикорупційної діяльності та комплаєнс, з залученням сектору по роботі з персоналом повинні розглянути її, дотримуючись принципів толерантності, етичності та конфіденційності та, у разі підтвердження фактів, наведених працівником, повідомити про це МОЗ.

### **6.4 Безпечне та здорове робоче середовище**

Підприємство підтримує безпечні умови праці. Працівники Підприємства несуть відповідальність за порушення положень нормативно-правових актів про

охорону навколишнього природного середовища та праці.

Працівники Підприємства розуміють необхідність дотримання вимог законодавства та внутрішніх нормативно-правових актів Підприємства з охорони праці. Працівники Підприємства зобов'язані дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання ними будь-яких робіт під час перебування на території Підприємства.

З метою забезпечення безпечних умов праці працівники Підприємства зобов'язані:

- не блокувати пожежні виходи, вогнегасники та електричні прилади меблями або обладнанням;
- дотримуватись правил пожежної та особистої безпеки, а також охорони навколишнього середовища, встановлених чинним законодавством;
- відповідально реагувати на сигнали повітряної тривоги та своєчасно слідувати до укриттів;
- невідкладно повідомляти про травмування на робочому місці, порушення правил безпеки або виявлення небезпеки;
- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила дорожнього руху, правил поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, за необхідності користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

У разі виявлення небезпечних умов праці, порушень охорони праці працівник Підприємства зобов'язаний повідомити про це безпосереднього керівника.

### **6.5 Заборона алкоголю, наркотиків**

Вживання, виготовлення та розповсюдження алкоголю, а також вживання, виготовлення, розповсюдження та зберігання наркотичних речовин чи інших одурманюючих засобів на робочому місці або під час виконання працівниками Підприємства своїх посадових обов'язків *заборонено*.

## **7. ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ДІЯМ**

ДП «Укрвакцина» в процесі здійснення своєї діяльності співпрацює з державними інституціями, міжнародними організаціями та іншими підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності.

Підприємство налагоджує співпрацю на принципах довіри та партнерства.

Підприємство підтримує нульову толерантність та абсолютне несприйняття будь-яких форм корупції. Підприємство не вдається до корупції з метою отримання будь-яких переваг у сфері своєї діяльності від національних та міжнародних організацій, не проводить незаконних виплат за сприяння або спрощення формальностей у зв'язку з господарською діяльністю, зокрема для забезпечення швидкого вирішення тих чи інших питань, та діє з суворим

дотриманням антикорупційного законодавства.

Для запобігання корупційним діям Підприємство:

- дотримується антикорупційного законодавства та законодавства у сфері протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом;
- співпрацює з контрагентами, які дотримуються вимог антикорупційного законодавства;
- розробляє та запроваджує антикорупційну програму, політику та процедури згідно з нормами чинного антикорупційного законодавства та міжнародних практик, спрямованих на посилення контролю за фінансовою та бухгалтерською звітністю.

Підприємство не здійснює діяльності, що пов'язана з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом та не укладає будь-яких правочинів, щодо яких є сумніви стосовно походження та призначення грошових коштів, які підлягають отриманню або сплати.

Працівники Підприємства мають повідомляти сектор з антикорупційної роботи та комплаєнс, у разі виникнення будь-яких підозр щодо контрагентів та умов правочинів, що пропонуються Підприємству.

### **7.1 Заборона надання та прийняття неправомірної вигоди**

Жоден працівник Підприємства не зазнає несприятливих наслідків за відмову від надання або одержання неправомірної вигоди, навіть якщо це може призвести до втрати Підприємством економічної вигоди.

### **7.2 Конфлікт інтересів**

Конфлікт інтересів – будь-який вид стосунків, який не відповідає інтересам Підприємства або може перешкоджати об'єктивному виконанню обов'язків працівника.

*Потенційний конфлікт інтересів* - наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

*Реальний конфлікт інтересів* - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Працівники Підприємства зобов'язані самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність їх трудової діяльності.

Уникнення потенційного конфлікту інтересів є так само важливим, як і уникнення реального конфлікту інтересів. До поширення ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, належать, зокрема, але не виключно, такі:

- наймання на роботу членів сім'ї працівника Підприємства або інших родичів у своє пряме підпорядкування;
- наявність у працівника Підприємства фінансового інтересу у зв'язку із наявним або потенційним постачальником, замовником або



конкурентом Підприємства;

- надання консультаційних та інших послуг конкурентам Підприємства;
- заснування працівником Підприємства у власних інтересах юридичних осіб, використовуючи майно, інформацію чи корпоративні позиції або репутацію Підприємства;
- володіння працівником Підприємства або членом його сім'ї корпоративними правами в іншій юридичній особі, яка є діловим партнером або конкурентом Підприємства.

Підприємство забезпечує розробку та запровадження заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії корупції у його діяльності.

Працівники Підприємства зобов'язані невідкладно інформувати сектор з антикорупційної роботи та комплаєнс, директора Підприємства про випадки спонукання до вчинення корупційного правопорушення, а також про випадки вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень працівниками Підприємства або іншими особами.

### **7.3 Ділові подарунки та ділова гостинність**

Господарські операції завжди повинні бути вільними від уявлення про те, що сприятливе співробітництво може бути забезпечене за допомогою подарунків, привітання, гостинності, розваг чи подібних речей. Перелік ділових подарунків та прикладів ділової гостинності є широким і включає в себе квитки, проживання, харчування, частування та інші матеріальні цінності та заходи, пропонувані контрагентами, іншими третіми особами працівникам Підприємства чи пропонувані контрагентам, іншим третім особам працівниками Підприємства.

Працівники Підприємства можуть приймати чи надавати подарунки, які відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність, з урахуванням законодавства про запобігання корупції.

*Ділова гостинність і ділові подарунки не повинні впливати або зобов'язувати працівників Підприємства до прийняття ділових рішень.*

У разі одержання працівником Підприємства подарунка вартістю понад граничну вартість, допустиму для подарунка відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», такий подарунок підлягає передачі ДП «Укрвакцина» в порядку, передбаченому законодавством.

У разі виникнення у працівника Підприємства сумнівів щодо правильності своїх дій під час дарування/отримання ділових подарунків або прояву/приймання знаків ділової гостинності він зобов'язаний звернутися до посадових осіб сектору з антикорупційної роботи та комплаєнс.

*Ділові подарунки та ділова гостинність Підприємства у відносинах з представниками органів державної влади та місцевого самоврядування.*

Дарування ділових подарунків та прояв ділової гостинності в деяких випадках є стандартом ділового співробітництва з представниками органів державної влади та місцевого самоврядування. При цьому працівники Підприємства розуміють, що дарування ділових подарунків та прояв ділової

гостинності не повинні бути надмірними та передбачати лояльність у вирішенні будь-яких ділових питань.

У разі виникнення у працівника Підприємства сумнівів щодо правильності своїх дій під час дарування/отримання ділових подарунків або прояву/приймання знаків ділової гостинності у відносинах з представниками органів державної влади та місцевого самоврядування він зобов'язаний звернутися до посадових осіб сектору з антикорупційної роботи та комплаєнс.

*Ділові подарунки та ділова гостинність у відносинах з контрагентами.*

У відносинах з контрагентами допускається дарування/отримання ділових подарунків або прояв/приймання знаків ділової гостинності за умови, що:

- ділові подарунки та ділова гостинність не пропонуються як «послуга за послугу»;
- ділові подарунки та ділова гостинність відповідають ринковій практиці;
- ділові подарунки та ділова гостинність не порушують політику, норми чи стандарти поведінки Підприємства та контрагента;
- ділові подарунки не суперечать вимогам законодавства про запобігання корупції.

## **8. БЛАГОДІЙНІСТЬ ТА ПОЛІТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ**

Працівники Підприємства не беруть участі в акціях з агітації, політичній діяльності у робочий час. Підприємство не фінансує політичні організації. У сфері громадської діяльності працівники Підприємства можуть вести не заборонену діяльність поза територією Підприємства і у вільний від виконання посадових обов'язків час.

Підприємство не допускає використання його назви, фінансових, матеріальних або будь-яких інших ресурсів Підприємства для здійснення політичної, релігійної або громадської діяльності.

Будь-які пожертвування чи спонсорство мають відповідати законодавству України та можуть здійснюватися на добровільних засадах, без очікування будь-якої особистої вигоди, пільг чи переваг.

### **8.1 Висвітлення діяльності у засобах електронної комунікації**

Підприємство вважає, що відкрита та чесна комунікація є важливою для його доброчесності та успіху. Підприємство надає своїм працівникам можливість використовувати всі засоби електронної комунікації (інтернет, соціальні мережі тощо) задля сприяння співпраці та залучення інвестицій.

Публікації та висловлювання в засобах електронної комунікації, а також під час конференцій, форумів та панельних дискусій повинні узгоджуватися з керівництвом Підприємства.

Працівники Підприємства мають право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Водночас вони мають пам'ятати, що публікація контенту в засобах електронної комунікації, навіть в особистих цілях, може негативним чином позначитись на діловій репутації Підприємства.

Підприємство з розумінням ставиться до того, що його працівники можуть користуватися засобами електронної комунікації в особистих цілях. Разом з тим, якщо працівник Підприємства вирішив опублікувати в засобах електронної комунікації дані про приналежність себе до Підприємства, такому працівнику слід переконатися, що його дії, публікації та поведінка в засобах електронної комунікації відповідають поведінці, яку очікують від працівників Підприємства відповідно до положень цього Кодексу.

Працівники мають утримуватися від використання ненормативної лексики, антидержавних висловлювань та пропаганди в інтересах держави-агресора під час будь-якої комунікації онлайн. У разі нагальної потреби висловити свою позицію, працівники мають дотримуватись принципу користь/ризик щодо публічної репутації Підприємства.

У разі участі у публічних заходах, не представляючи Підприємство, або при оприлюдненні своїх суджень на публічних онлайн-форумах або в засобах електронної комунікації працівники Підприємства мають ідентифікувати, що вони висловлюються від свого імені, не представляючи позицію Підприємства.

Працівники ДП «Укрвакцина» мають вживати всіх необхідних заходів для захисту інтересів та ділової репутації Підприємства.

## **8.2 Повідомлення про порушення**

Якщо у працівника Підприємства виникає питання щодо застосування положень Кодексу або сумніви щодо можливого їх порушення, він може звернутися до безпосереднього керівника або до посадових осіб сектору з антикорупційної роботи та комплаєнс.

При цьому працівник Підприємства зобов'язаний повідомити про підозру у вчиненні можливих порушень:

- шахрайські дії;
- конфлікт інтересів;
- корупційні дії;
- прийняття пропозиції, обіцянки, одержання неправомірної вигоди;
- пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди;
- завдання шкоди діловій репутації Підприємству;
- підроблення документів;
- зловживання службовим становищем.

Працівник Підприємства, якому стали відомі факти про вчинення вищевказаних злочинів та порушень, зобов'язаний звернутися з повідомленням про них до сектору з антикорупційної роботи та комплаєнс за номерами телефонів: 11-03; (067) 796-39-42; (099) 725-32-03 або [uv.antikor@gmail.com](mailto:uv.antikor@gmail.com)

ДП «Укрвакцина» очікує відповідального ставлення своїх працівників до положень та процедур, передбачених цим Кодексом, та у разі наявності у працівника Підприємства підозри у вчиненні порушення або будь-якої інформації про вчинення порушення сподівається на повідомлення про це відповідних осіб.

### **8.3 Відповідальність за порушення Кодексу**

З метою з'ясування обставин можливого вчинення працівниками Підприємства порушень, а саме невиконання або неналежного виконання обов'язків, покладених на них Конституцією, законами України, іншим, у тому числі трудовим законодавством, внутрішніми документами Підприємства, цим Кодексом, внаслідок чого Підприємству завдано/може бути завдано шкоду, створено/може бути створено репутаційний ризик, Підприємством може бути проведено службове розслідування.

Підставами для призначення службового розслідування є звернення фізичних та юридичних осіб, наявна у Підприємства або викладена у відкритих джерелах інформація про факт чи ознаки порушення. Порядок призначення, проведення службового розслідування, а також оформлення його матеріалів регламентується законодавством та внутрішніми актами Підприємства.

За результатами проведення службового розслідування до порушника може бути застосовано такі дисциплінарні стягнення, як догана або звільнення.

Інформація про факт чи ознаки порушення може бути передана Підприємством до правоохоронних органів для вжиття передбачених законодавством заходів реагування та притягнення винних осіб до відповідальності в порядку, встановленому чинним законодавством.

Працівники Підприємства несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну Підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників Підприємства визначаються Кодексом законів про працю України.

### **8.4 Культура захисту викривачів порушень**

ДП «Укрвакцина» зобов'язане сприяти створенню вільної та відкритої атмосфери, яка заохочує працівників, ділових партнерів та інших комунікувати питання, що можуть бути пов'язані з роботою Підприємства, а також етичними питаннями та/або повідомляти про порушення чи підозру в порушеннях законів, правил, політик та процедур або цього Кодексу.

Крім того, ДП «Укрвакцина» діє відповідно до принципів збереження конфіденційності, якщо розголошення відомостей про викривача не є обов'язковим відповідно до вимог законодавства. На підтвердження цього зобов'язання ДП «Укрвакцина» підтримує політику нульової толерантності до будь-яких актів помсти проти працівника Підприємства, який повідомив про порушення чи підозру в порушенні або брав участь у розслідуванні порушення.

Варіанти повідомлення про порушення чи підозру в порушенні дозволяють працівнику Підприємства залишитись анонімним.

Категорично забороняється притягнення до дисциплінарної відповідальності або застосування з боку Підприємства чи його окремих працівників інших негативних заходів впливу до працівників Підприємства за інформацію викладену у їхніх повідомленнях про поведінку, яку вони обґрунтовано вважають незаконною або такою, що іншим чином порушує законодавство та/або цей Кодекс, навіть якщо інформація у повідомленні за результатами перевірки не знайде свого підтвердження.

## 8.5 Службові розслідування

Працівники Підприємства вживають усіх необхідних заходів з метою розвитку співпраці з державними органами у сфері запобігання та протидії правопорушенням. З цією метою працівники Підприємства своєчасно, відповідно до законодавства України та у межах своєї компетенції, надають відомості та документи, необхідні для оперативного, всебічного і неупередженого розгляду інформації про правопорушення та злочини.

Під час проведення службового розслідування або відповідного заходу, працівники Підприємства надають пояснення, за наявності, подають відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються, та вживають всіх необхідних заходів з метою сприяння проведенню службових розслідувань на Підприємстві.

## 8.6 Прикінцеві положення

Дотримання положень Кодексу працівниками Підприємства є ключовою запорукою успішної реалізації місії Підприємства та умовою для запровадження корпоративних цінностей, захисту інтересів його працівників та ділових партнерів.

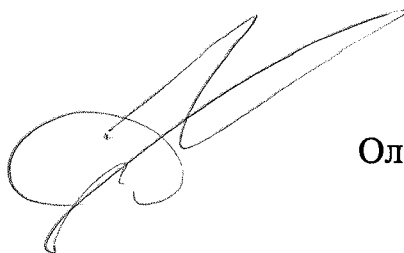
До початку роботи за укладеним трудовим договором працівники Підприємства мають бути ознайомлені з Кодексом та підписати зобов'язання працівника ДП «Укрвакцина» за формою згідно з *додатком 1* до цього Кодексу та декларацію щодо конфлікту інтересів за формою згідно з *додатком 2* до цього Кодексу.

Працівники, які були прийняті на роботу до Підприємства до дати затвердження Кодексу і не підписали зобов'язання працівника ДП «Укрвакцина» за формою згідно з *додатком 1* до цього Кодексу та декларацію щодо конфлікту інтересів за формою згідно з *додатком 2* до цього Кодексу, зобов'язані ознайомитись, засвідчити підписом та дотримуватися положень Кодексу.

Зміни та доповнення до цього Кодексу доводяться до відома усіх працівників. У разі наявності у працівника Підприємства інформації щодо ймовірного порушення вимог Кодексу він зобов'язаний повідомити про це посадових осіб сектору з антикорупційної роботи та комплаєнс.

Контроль за дотриманням положень Кодексу покладається на сектор з антикорупційної роботи та комплаєнс.

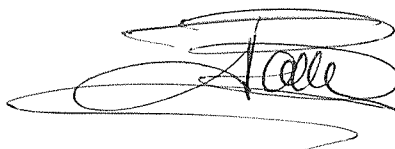
Завідувач сектору з антикорупційної  
роботи та комплаєнс



Олександр ФОРДУЙ

ПОГОДЖЕНО:

Начальник відділу  
юридичного супроводу



Богдан АССАУЛ