



ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ОБЩЕСТВО «ЗЕХИНЛИ ДОГАНЛАР»

«УТВЕРЖДЕНО»
протокол общего собрания учредителей
хозяйственного общества
«Зехинли доганлар»
20.10.2023 № 2

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

г. Туркменбаши – 2023

Содержание

1. Общие положения
2. Термины и определения
3. Цели и задачи Кодекса
4. Миссия и ценности Общества
5. Взаимоотношения Общества и работников
6. Конфликт интересов
7. Отношения с Заказчиками и Поставщиками
8. Взаимоотношения с государством и Обществом
9. Противодействие коррупции
10. Корпоративный имидж и требования к личному поведению
11. Безопасность труда и охрана здоровья работников
12. Охрана окружающей среды
13. Обеспечение соблюдения положений Кодекса
14. Ответственность
15. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) хозяйственного общества «Зехинли доганлар» (далее – Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.

1.2. Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Туркменистана (далее – законодательство), локальных нормативных правовых актов Общества.

Кодекс является внутренним документом Общества. Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших отечественных и зарубежных практик корпоративного управления.

1.3. По тексту настоящего Кодекса под «работником» понимается – работники Общества, независимо от занимаемой ими должности.

Кодекс распространяется на всех работников Общества, независимо от занимаемой ими должности.

1.4. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договором, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков (исполнителей) и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

1.5. Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или Комиссию по корпоративной этике (далее – Комиссия);

- своевременно уведомлять непосредственного руководителя или Комиссию обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.6. Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- создают рабочую обстановку, в которой подчиненные свободно и без стеснения могут обсуждать любые вопросы или проблемы в области соблюдения всех положений настоящего Кодекса;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленных Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Кодексе применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1. Деловой этикет – правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам.

2.2. Корпоративная этика – совокупность поддерживаемых Обществом ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.

2.3. Деловые партнеры – заказчики, клиенты, поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

2.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.5. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.6. Деловые подарки – подарки, полученные работником от физических (юридических) лиц, осуществляющих дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, а также цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).

2.7. Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником Общества – родители, супруги, дети, братья, сестры работника Общества, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

2.8. Непосредственная подчиненность – отношение между руководителями и работниками, при котором ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает в отношении него властно-распорядительными полномочиями.

2.9. Прямая подчиненность – отношение между руководителями и работниками, при котором руководитель обладает в отношении последних властно-распорядительными полномочиями, в том числе вправе отдавать им приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку его профессиональных и личностных качеств, определение размера заработной платы, премии и иных вознаграждений.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

3.1. Целями настоящего Кодекса являются:

- определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности все работники Общества и направленные на повышение рентабельности, успешности и эффективности деятельности Общества;

- создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности ХО «Зехинли доганлар» следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри организации, так и в отношении с третьими лицами;

- закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений;

- поддержание и повышение доверия к ХО «Зехинли доганлар» со стороны заказчиков и клиентов, укрепления репутации Общества как честного и надежного партнера.

3.2. Задачами настоящего Кодекса являются:

- определение базовых основ для взаимоотношений ХО «Зехинли доганлар» со всеми заинтересованными сторонами;

- предотвращение конфликта интересов, их выявление и эффективное урегулирование;

- обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм работниками ХО «Зехинли доганлар» в повседневной трудовой деятельности.

4. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

4.1. Основной деятельностью ХО «Зехинли доганлар» является предоставления охранных услуг, специализирующихся на услугах по физической и пультовой охране объектов, и их периметра. Поэтому миссия Общества на современном этапе состоит в исключительности предлагаемых охранных услуг, которые выражаются через следующие составляющие:

- Общество понимает потребности каждого Заказчика и предлагает им лучшее в области безопасности, поддерживая охранные стандарты и обеспечивая сохранность всего, за что отвечает;

- Общество открыто и честно в общении с Заказчиками и безотлагательно отвечает на запросы рынка;

- Общество всегда выполняет свои обещания имея девиз «Целостность и сохранность»;

- Общество заботится о своих сотрудниках, чтобы они осознавали свою ответственность и высокое доверие, оказанное им;

- Общество предлагает полный спектр разрешенных законом охранных услуг в сфере безопасности и охраны под индивидуальные потребности каждого Заказчика.

4.2. Ценности Общества:

4.2.1. Доверие Заказчика. Заказчик всегда в центре внимания. Выбор Заказчика в пользу охранных услуг ХО «Зехинли доганлар» определяет его успех, они дают возможность Обществу развиваться и преуспевать. В свою очередь ХО «Зехинли доганлар» гарантирует своим Заказчикам надежное сотрудничество на основе заключения

официальных договоров с гибким и лояльным ценообразованием. ХО «Зехинли доганлар» стремится предоставлять безупречные услуги охраны, которые превосходят ожидания и потребности своих клиентов, в основе которых лежат честность и профессионализм. Работа Общества направлена на разработку уникальных решений для безопасности своих клиентов, которые соответствуют реалиям сегодняшнего дня.

4.2.2. Командная работа. Работники ХО «Зехинли доганлар» - это сплоченная команда профессионалов, которые всегда открыты для инноваций, инициатив и новых знаний, чтобы развиваться и идти вперед. Работники уважают своих коллег и готовы к конструктивному диалогу для достижения целей и миссии Общества. ХО «Зехинли доганлар» обеспечивает стабильную рабочую среду с равными возможностями для всех сотрудников Общества, в т. ч. для обучения и личностного роста сотрудников.

4.2.3. Ответственность перед Обществом. Осознавая свою ответственность перед обществом ХО «Зехинли доганлар»: заботится об окружающей среде и принимает активное участие в социальных и благотворительных проектах.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

5.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

5.2. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

5.3. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества. Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

5.4. Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

5.5. Взаимная ответственность работников ХО «Зехинли доганлар» выражается через:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей и несение личной персональной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил безопасности труда, выполнение приказов, распоряжений и указаний руководителей ХО «Зехинли доганлар»;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям, подчиненным;
- бережливый подход к имуществу ХО «Зехинли доганлар» и Заказчика, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников, а также к рациональному его использованию;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции;
- совершенствование своих профессиональных знаний, навыков и умений;
- заботу о репутации ХО «Зехинли доганлар» и Заказчика;
- соблюдение правил корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом.

5.6. Руководители обязуются не допускать в своих действиях манипулирования показателями отчетности ХО «Зехинли доганлар» и иных недобросовестных действий, нацеленных на формальное достижение целевых показателей деятельности ХО «Зехинли доганлар». В случае выявления указанных фактов соответствующие руководители ХО «Зехинли доганлар» несут ответственность в соответствии с нормами законодательства.

6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

6.1. Конфликт интересов ситуация, при которой личная заинтересованность работника, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников, влияет или может повлиять, на надлежащее выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть, противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

6.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в том числе заказчиков, поставщиков, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений и т.д.).

6.3. Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а также обратиться в Комиссию по корпоративной этике.

6.4. Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется соответствующим руководителем или Комиссией по корпоративной этике Общества.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

6.5. В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

7. ОТНОШЕНИЯ С ЗАКАЗЧИКАМИ И ПОСТАВЩИКАМИ

7.1. Хозяйственное общество «Зехинли доганлар» внимательно относится к потребностям и ожиданиям всех заинтересованных сторон, с которыми устанавливает прозрачные, равные и ответственные деловые отношения.

7.2. Общество строит и поддерживает прочные отношения со своими заказчиками, поставщиками и партнерами, основанные на принципах корректности, законности, соблюдения прав человека и охраны окружающей среды и сообщества, в котором мы работаем.

7.3. Общество защищает интересы клиентов и потребителей, завоевывая их доверие каждый день, правильно действуя и предлагая услуги отличного качества.

7.4. Общество обязуется действовать в любой ситуации корректно, честно и справедливо, соблюдая свои договорные обязательства.

7.5. Общество гарантирует, что его заказчики и поставщики могут располагать

полной и прозрачной информацией, когда они решают установить с нами отношения, и стремится обеспечить, чтобы характеристики предоставленной охранной услуги соответствовали предоставленной информации. Общество позволяет им сделать осознанный выбор.

7.6. Общество уверено, что его потребители и клиенты будут защищены не только начиная с первого контакта с компанией, но также и на протяжении всей продолжительности договорных отношений, стремясь предоставить всю необходимую поддержку для правильного выполнения и (или) завершения договорных отношений, в том числе посредством внимательного рассмотрения рекомендаций и жалоб клиентов.

7.7. Общество заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с партнерами и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств. Деятельность Общества ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с заказчиками и потребителями.

Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство Туркменистана, а также общепринятые нормы корпоративной этики.

ХО «Зехинли доганлар» придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области безопасности и охранных услуг.

ХО «Зехинли доганлар» не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства и законов о конкуренции во всех странах своего присутствия.

Во всех областях своей деятельности Общество стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции и решать все возникающие споры путем переговоров, в обязательном порядке соблюдая все применимые требования законодательства.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

8.1. Взаимодействие с государством и Обществом занимает особое место в деятельности Общества. Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Безвозмездная (спонсорская) помощь предоставляется Обществом безвозвратно на основе добровольности и свободы выбора ее целей в соответствии с действующим законодательством Туркменистана, руководствуясь также принципами долгосрочности и прозрачности проектов, ее адресности, а также контроля целевого использования средств.

8.2. Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

8.3. Общество поощряет и поддерживает диалог и сотрудничество с международными, национальными и местными органами власти и государственными учреждениями. Мы обязуемся устанавливать отношения с органами власти, основанные на принципах корректности и прозрачности, в соответствии с утверждёнными программами, предварительной оценкой работ и совместным планом соответствующих действий.

8.4. Общество поддерживает отношения с органами власти и государственными учреждениями в пределах нашей компетенции и функциональных обязанностей и, в любом случае, действует только по предварительному разрешению.

8.5. Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

9. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается:

- злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки;
- злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции как на территории Туркменистана, так и за рубежом.

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, безвозмездная (спонсорская) помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

Работники Общества должны сообщать своему непосредственному руководителю об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных проявлений.

Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации – партнере Общества либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе, работнику рекомендуется уведомить об этом кадровое подразделение Общества.

Общество не приемлет любые формы коррупции, а также ожидает, что ее деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

10. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников, стиль и форма одежды.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения. Работники общества должны иметь аккуратный внешний вид, одежда должна быть выдержана в строгом, деловом стиле, предпочтительно консервативно классического направления, спортивный стиль недопустим.

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете;
- употребление наркотиков;
- употребление алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения и не вправе перекладывать свою ответственность на других работников. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

11. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

11.1. Общество стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих работников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если работники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма в Обществе является распространение среди работников Общества культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

11.2. Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности – это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

11.3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого работника является выполнение следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;
- требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

12. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

12.1. Общество осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Общества на окружающую среду.

12.2. Общество соблюдает природоохранное законодательство стран и регионов, в которых оно работает, а также все внутренние правила и процедуры. Мы всегда ведем бизнес, учитывая охрану окружающей среды.

12.3. Чтобы сократить влияние нашей деятельности на окружающую среду, мы работаем над решением экологических задач с помощью широкого круга мероприятий.

12.4. Мы способствуем широкому и активному диалогу, сотрудничеству и совместному созиданию с заинтересованными сторонами, а также предлагаем новые ценности и стиль жизни в гармонии с природой.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

13.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

Эффективность Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Общества остановить или предотвратить его нарушение.

13.2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

- следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;
- последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

13.3. Если работник не знает, как повести себя в сложной ситуации, описанной в Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, он может обратиться за консультацией, советом или помощью:

- к своему непосредственному руководителю;
- в подразделение, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

13.4. Обеспечение соблюдения требований Кодекса возлагается на Комиссию по исполнению требований и положений Кодекса Корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, к ведению которой отнесены:

- разрешение возникающих в структурных подразделениях Общества пред конфликтных ситуаций, информация о которых поступила на рассмотрение Комиссии;
- урегулирование конфликта интересов в отношении работников Общества, членов Комиссии и руководителей;
- рассмотрение фактов нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в Обществе;
- иные вопросы, возникающие в соответствии с действующим в Обществе Положением о Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

13.5 Кодекс утверждается решением собрания Учредителей Общества.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

14.1. Все работники ХО «Зехинли доганлар» обязаны быть ознакомлены с настоящим Кодексом.

14.2. Соблюдение работниками Общества положений Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятие решений о поощрении, а также профессиональный или карьерный рост работников. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

14.3. К работникам, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и/или дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана и внутренними нормативными документами Общества, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества и является обязательным для всех работников ХО «Зехинли доганлар».

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников.

Настоящий Кодекс не предоставляет какие-либо права третьим лицам. Предложения по внесению изменений (дополнений) вносятся в установленном порядке Учредителями и администрацией Общества.

Настоящий Кодекс подлежит размещению на официальном сайте ХО «Зехинли доганлар» <http://zehinlidoganlarsecurity.com.tm>

Общество оставляет за собой право решения вопросов по любым действиям, указанным в настоящем Кодексе, по своему усмотрению.

Директор
ХО «Зехинли доганлар»



Н. Аманов