

Приложение 6
к протоколу Наблюдательного совета
от 04.09.2026 № 10

УТВЕРЖДЕНО
протокол Наблюдательного совета
открытого акционерного
общества «Керамин»
04.09.2026 № 10

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
открытого акционерного общества
«Керамин»

г. Минск
2026

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Цели и задачи кодекса
3. Миссия и ценности Общества
4. Взаимоотношения Общества и работников, Охрана труда.
5. Отношения с акционерами, инвесторами, контрагентами
6. Взаимоотношения с государством и Обществом
7. Противодействие коррупции
8. Отношения с подконтрольными юридическими лицами
9. Корпоративный имидж и требования к личному поведению
10. Механизм применения кодекса
11. Ответственность
12. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее также – Кодекс) открытого акционерного общества «Керамин» (далее также – 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 Республики Беларусь (далее также – законодательство), локальных правовых актов 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, а также лица, избранные в органы управления Общества.

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

1.4. Положения Кодекса являются рекомендованными (базовыми) для подконтрольных Обществу юридических лиц (юридические лица, в которых Общество является учредителем и/или участником).

На основе положений настоящего Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольные Обществу юридические лица могут разрабатывать и утверждать собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц. До разработки и утверждения такими юридическими лицами собственных Кодексов корпоративной этики на их работников распространяются положения настоящего Кодекса. В этом случае под «Обществом» по тексту настоящего Кодекса понимаются также соответствующие юридические лица.

1.5. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, 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.

1.6. Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике (далее – Комиссия);
- своевременно уведомляет 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.

1.7. 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;

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

Порядок предотвращения или устранения конфликта интересов установлен Положением о конфликте интересов, действующем в Обществе.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

2.1. Целями настоящего Кодекса являются:

определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности члены Наблюдательного совета ОАО «КЕРАМИН» и работники Общества, и направленные на повышение прибыльности, успешности и эффективности деятельности Общества;

создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности ОАО «КЕРАМИН» 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 ОАО «КЕРАМИН» со стороны клиентов, укрепления репутации Общества как честного и надежного партнера.

2.2. Задачами настоящего Кодекса являются:

определение базовых основ для взаимоотношений ОАО «КЕРАМИН» со всеми заинтересованными сторонами;

предотвращение конфликта интересов, их выявление и эффективное урегулирование;

обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм работниками ОАО «КЕРАМИН» в повседневной трудовой деятельности.

3. МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

3.1. Миссия Общества на современном этапе состоит в исключительности производимой продукции и обслуживания, которые выражаются через следующие составляющие:

Общество понимает потребности каждого покупателя и предлагает им лучшее;

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

Общество всегда выполняет свои обещания;

Общество заботится о своих сотрудниках, чтобы они заботились о каждом покупателе каждый день;

Общество предлагает продукт, который неповторим в своем решении с безупречным качеством и относительной ценностью.

3.2. Ценности Общества:

3.2.1. Доверие покупателей. Покупатель всегда в центре внимания. Выбор покупателя в пользу продукции ОАО «КЕРАМИН» определяет его успех, покупатели дают возможность Обществу развиваться и преуспевать. В свою очередь ОАО «КЕРАМИН» гарантирует своим покупателям высококачественную продукцию, соответствующую всем стандартам и трендам. ОАО «КЕРАМИН» стремится превосходить ожидания покупателей и делает все возможное для того, чтобы покупатель каждый раз осуществлял свой выбор в пользу продукции ОАО «КЕРАМИН».

3.2.2. Результаты для акционеров. Цель ОАО «КЕРАМИН» - устойчивый и динамичный рост, повышение стоимости Общества и обеспечение стабильного дохода для акционеров. ОАО «КЕРАМИН» привержено высоким стандартам корпоративного управления и нормам деловой этики. ОАО «КЕРАМИН» - это организация с прозрачной отчетностью, которая всегда открыта для своих деловых партнеров и акционеров.

3.2.3. Командная работа. Работники ОАО «КЕРАМИН» - 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. ОАО «КЕРАМИН» обеспечивает стабильную рабочую среду с равными возможностями для всех сотрудников Общества, в т.ч. для обучения и личностного роста сотрудников.

3.2.4. Ответственность перед Обществом. Осознавая свою ответственность перед обществом ОАО «КЕРАМИН»: заботится об окружающей среде и непрерывно повышает энергетическую и экологическую эффективность действующего производства, постоянно обновляя и внедряя оборудование путем приобретения новых и современных технологий. Принимает активное участие в социальных и благотворительных проектах.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ТРУДА

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

4.2. 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.

4.3. 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.

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

4.5. Общество создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих, профессиональных компетенций и навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

4.6. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Республики Беларусь и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в комиссию по трудовым спорам.

4.7. Взаимная ответственность работников ОАО «КЕРАМИН» 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 ОАО «КЕРАМИН»;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям, подчиненным;

- бережливый подход к имуществу ОАО «КЕРАМИН», 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 ОАО «КЕРАМИН»;

- соблюдение правил корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом.

4.8. Руководители обязуются не допускать в своих действиях манипулирования показателями отчетности ОАО «КЕРАМИН» и иных недобросовестных действий, нацеленных на формальное достижение целевых показателей деятельности ОАО «КЕРАМИН» и совершенных в ущерб долгосрочным интересам его акционеров. В случае выявления указанных фактов соответствующие руководители ОАО «КЕРАМИН» несут ответственность в соответствии с нормами законодательства.

5. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ, ИНВЕСТОРАМИ, КОНТРАГЕНТАМИ

5.1. Общество проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

5.2. основополагающим принципом Общества в отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

5.3. Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией в соответствии с Уставом Общества и законодательством. При этом Общество обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

5.4. Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

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

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 Республики Беларусь, а также общепринятые нормы корпоративной этики.

ОАО «КЕРАМИН» придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области качества продукции.

ОАО «КЕРАМИН» 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.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

6.1. 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 Республики Беларусь, руководствуясь также принципами долгосрочности и прозрачности проектов, ее адресности, а также контроля целевого использования средств.

6.2. 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.

6.3. ОАО «КЕРАМИН» является ведущим производителем строительных материалов в Республике Беларусь и осознавая свою ответственность перед обществом и будущими поколениями, ОАО «КЕРАМИН» гарантирует соблюдение всех норм и правил, установленных законодательством Республики Беларусь и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды.

6.4. Экологическая политика ОАО «КЕРАМИН» направлена на повышение энергетической и экологической эффективности процесса производства. Для достижения целей экологической политики ОАО «КЕРАМИН» решает ряд задач, в т.ч. внедрение современных систем менеджмента качества, постоянную модернизацию и обновление действующего производства, применение новых ресурсосберегающих и безотходных технологий.

6.5. Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Взаимодействие со СМИ Общество ведет через структурное подразделение, ответственное за проведение информационной политики ОАО «КЕРАМИН».

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.

7. 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 ОАО «КЕРАМИН» в целях формирования антикоррупционной среды и снижения рисков взяточничества внедрена и поддерживается система менеджмента борьбы со взяточничеством (далее также – СМБВ), разработанная в соответствии с требованиями международного стандарта СТБ ISO 37001-2020. Документация СМБВ утверждена и обязательна для исполнения всеми работниками Общества.

Каждый работник обязан знать и соблюдать антикоррупционные запреты, выявлять, сообщать, оценивать и снижать риски взяточничества при взаимодействии с контрагентами, государственными органами, должностными лицами, деловыми партнерами и иными заинтересованными сторонами.

Работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции как на территории Республики Беларусь, 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 уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по противодействию коррупции об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных проявлений.

Руководители Общества выступают примером в части соблюдения антикоррупционных норм и требований, создают все необходимые условия для выявления и пресечения коррупционных правонарушений.

8. ОТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ

Приоритетными целями взаимодействия Общества с подконтрольными юридическими лицами являются обеспечение надежного функционирования и развития собственной товаропроводящей сети ОАО «КЕРАМИН», а также эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами Общество строит на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

Отношения Общества с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;
- предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение производственных и других рентабельных активов, а также иных прав.

Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

- участия представителей Общества в работе высших органов управления;
- коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;

- принятия в соответствии с действующим законодательством единоличных решений участника по вопросам деятельности компаний, в которых Общество является единственным участником, реализации в соответствии с законодательством права давать подконтрольным юридическим лицам обязательные для исполнения указания;

- иного взаимодействия, определенного внутренними документами Общества и (или) не запрещенного действующим законодательством.

ОАО «КЕРАМИН» осознает важность совершенствования корпоративного управления в своих подконтрольных организациях и ставит перед собой задачу обеспечения открытости, прозрачности их деятельности.

9. 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.

Традиционный деловой стиль является обязательным вариантом внешнего вида работника с понедельника по четверг.

Допускается свободный стиль одежды в пятницу, если у сотрудника в этот день не запланированы переговоры и деловые встречи.

Стандарт внешнего вида для женщин: деловой костюм, который предполагает ношение классических брюк, юбок, платьев, пиджаков, кардиганов, рубашек и блуз сдержанных оттенков. Длина макси и мини на рабочем месте не уместна. Обязательным атрибутом для женщин являются

однотонные колготки, исключение может быть сделано при температуре окружающей среды выше 25°C.

Наиболее подходящей обувью делового стиля для женщин являются туфли с закрытым носом.

При выборе аксессуаров и украшений следует руководствоваться принципом умеренности, сочетанием с общим видом костюма. Кольца, серьги, цепочки, браслеты не должны быть крупными, бросающимися в глаза. Шейные платки, палантины должны сочетаться с цветом и фасоном костюма.

Волосы следует укладывать в аккуратную и ухоженную прическу.

Макияж – спокойный.

Духи – с легким нейтральным ароматом.

Стандарт внешнего вида для мужчин: деловой костюм предполагает классические брюки, рубашку, галстук и пиджак однотонного цвета. Рекомендуемые цвета костюма: черный, серый, светло-серый, темно-синий, коричневый. В летний период допустимы костюмы светлых тонов.

При температуре окружающей среды выше 25°C возможна светлая однотонная рубашка с коротким рукавом без пиджака и галстука.

Носки и обувь следует подбирать в тон костюму.

Варианты причесок – предпочтительно традиционно-классические.

Лицо – чисто выбрито. При ношении бороды она должна быть аккуратно подстрижена и ухожена.

Парфюмерия. При использовании парфюмерии аромат должен быть почти не слышен, едва уловим.

Среди работников, род деятельности которых связан с пребыванием на производственных объектах Общества большую часть рабочего дня, за исключением генерального директора, заместителей генерального директора, главных инженеров, главного бухгалтера, начальников структурных подразделений, а также работников, проводящих в этот день деловые встречи (переговоры) с партнерами допускается свободный стиль.

В дни отъезда в служебную командировку и/или возвращения из командировки при нахождении сотрудников Общества на рабочем месте допускаются отклонения от настоящих рекомендаций по внешнему виду.

Для тех работников, работы которых предполагают ношение спецодежды, ее ношение обязательно во все без исключения рабочие дни.

В структурных подразделениях контроль за соблюдением работниками вышеуказанных положений о деловом стиле возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения должен тактично напомнить работнику о данных правилах, в особых случаях, после неоднократного нарушения правил внешнего вида, допускается применение мер правового воздействия.

Работники Общества не допускают:

публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете;

употребления наркотиков;

употребления 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.

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

10. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике.

Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются решением Наблюдательного совета или приказом генерального директора.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

сообщений по электронной почте: office@keramin.com;

письменного обращения.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании.

Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение Наблюдательному совету.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;

в Комиссию.

Общество гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет

негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

Положение о работе Комиссии утверждается Наблюдательным советом.

11.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Все работники ОАО «КЕРАМИН» обязаны быть ознакомлены с настоящим Кодексом.

Генеральный директор Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Общества с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных (на внутреннем информационном портале Общества, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с локальными правовыми актами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка – также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Соблюдение положений настоящего Кодекса является одним из критериев индивидуальной оценки трудовой деятельности работников ОАО «КЕРАМИН» при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном и карьерном продвижении.

12.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества и является обязательным для всех работников ОАО «КЕРАМИН».

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 членами Наблюдательного совета и администрацией Общества.

Настоящий Кодекс подлежит размещению на официальном сайте Общества www.keramin.com и внутреннем портале ОАО «КЕРАМИН».

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

Председатель Наблюдательного совета



Д.С.Сытик