



# КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС

ГК «ОВОСТАР ЮНІОН»

Цей Кодекс розроблений на основі чинного законодавства України та загальновизнаних принципів і норм ділової етики.

Кодекс не описує всі можливі випадки і ситуації, з якими може зіткнутися працівник при виконанні своїх службових обов'язків, але містить основні принципи вирішення складних етичних ситуацій, з якими може зіткнутися співробітник Групи Компаній при виконанні своїх службових обов'язків.

У Кодексі сформульовані і систематизовані норми і принципи поведінки, яких повинні дотримуватися всі співробітники Групи Компаній.



# ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

## КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС

(далі — Кодекс) — це зведення морально-етичних правил, принципів ділової поведінки та цінностей, на яких ґрунтується корпоративна етика та ділова поведінка працівників підприємств, що пов'язані з ГК «Овостар Юніон» (далі — Група Компаній), які поширюються на всіх співробітників незалежно від рівня посади.



## МЕТА КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ —

закріпити організаційні норми та ключові принципи поведінки співробітників та встановити корпоративні стандарти ділової етики ГК «Овостар Юніон».

## ЗАДАЧІ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ:

- встановлення принципів корпоративної етики Групи Компаній на основі Місії та Корпоративних цінностей ГК «Овостар Юніон»;
- розвиток корпоративної культури, орієнтація працівників на єдині корпоративні цілі;
- прийняття співробітниками Групи Компаній персональної відповідальності за виконання своїх посадових обов'язків, своєї ролі в реалізації Місії ГК «Овостар Юніон».

## СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ

- Цей Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх працівників Групи Компаній, незалежно від рівня обійманої ними посади, та є обов'язковими для дотримання.
- Всі документи Групи Компаній, в тому числі ті, що стосуються відносин з клієнтами, діловими партнерами, державними органами влади, конкурентами та працівниками Групи Компаній, розробляються і затверджуються відповідно до до положень цього Кодексу.
- Кодекс затверджується, змінюється і доповнюється за рішенням Ради директорів.
- Положення цього Кодексу обов'язкові для дотримання всіма структурними підрозділами Групи Компаній.

## НАША МІСІЯ

**Ми працюємо і вдосконалюємось, щоб виробляти якісні, екологічно чисті і здорові продукти харчування для населення планети, чисельність якого постійно зростає.**

## НАША СТРАТЕГІЯ

Наша головна мета — зміцнення позицій компанії як провідного виробника високоякісної брендваної продукції шляхом подальшого розвитку брендів «Ясенсвіт» та «Овостар», а також посилення вертикальної інтеграції бізнесу Групи Компаній.

## НАШІ ЦІННОСТІ



**ПЕРШІСТЬ  
І СТАЛИЙ  
РОЗВИТОК**  
(Pioneer Vision  
& Sustainability)



**ЯКІСТЬ ТА  
БЕЗПЕЧНІСТЬ  
ПРОДУКТІВ**  
(Product Quality  
& Safety)



**ІННОВАЦІЇ  
ТА ЛІДЕРСТВО**  
(Process  
Innovation &  
Leadership)



**БЕЗДОГАННИЙ  
СЕРВІС  
ТА ПІДТРИМКА  
КЛІЄНТІВ**  
(Profound Service  
& Support)



**ПАРТНЕРСТВО  
ТА КЛІЄНТО-  
ОРІЄНТОВНІСТЬ**  
(Partnership  
& Customer  
Satisfaction)



**РОЗВИТОК ТА  
ПІДВИЩЕННЯ  
КВАЛІФІКАЦІЇ  
СПІВРОБІТНИКІВ**  
(Personal Develop-  
ment & Qualification)

# ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ

## ПЕРШІСТЬ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК

Інвестиції в безпечність продукту, технології, обладнання, розвиток людського капіталу — складові довгострокового стійкого розвитку Групи Компаній.

Націленість на успіх — в ДНК корпоративної культури «Овостар Юніон». Успіх для нас — це єдність соціальної, екологічної та економічної складових бізнесу.

## ПРАВИЛА СЕРВІСУ

Повага до клієнта, культури і цінностей його країни, релігії, політичних уподобань — цінність, яку поділяють всі співробітники Групи Компаній.

Чесність, порядність, компетентність — ключові вимоги до співробітників Групи Компаній.

## ПРОЗОРИСТЬ І ЧЕСНІСТЬ

ГК «Овостар Юніон» — публічна Компанія. Прозорість і чесність — запорука нашого успіху в стосунках один з одним та з партнерами.

Ми зрозумілі і послідовні в своїх рішеннях та діях. Достовірність і відкритість інформації є основою нашої діяльності та репутації.

Чесність, прозорість і справедливість є основними принципами кожної дії і рішення співробітників ГК. Кожен співробітник повинен виконувати свою

діяльність відповідно до принципів чесності, прозорості та професійної етики.

Співробітники Групи Компаній не займаються шахрайством або фальсифікацією документів. Будь-які дії, направлені на обман чи маніпулювання, розцінюються як порушення цього кодексу.

Ми діємо порядно і прозора за будь-яких обставин.

## ПОВАГА

Повага до людей, наших клієнтів, партнерів та співробітників є основним принципом, яким керується Група Компаній у всій своїй діяльності. Ми поважаємо права та свободи людини незалежно від національності, соціального положення та правового статусу, уникаємо прояву будь-яких ознак дискримінації. Група Компаній створює умови для відкритого та конструктивного спілкування, заохочуючи здорове ділове середовище.

Ми завжди коректні та аргументовані у діловому спілкуванні з колегами всередині Групи Компаній та за її межами, а будь-які особистісні конфлікти вважаємо неприйнятними.

Ми не витрачаємо свою енергію на внутрішні протистояння, а концентруємося на розвитку Групи Компаній і досягненні спільних цілей. Ми співпрацюємо та вчимося один у одного.

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

**Група Компаній та її співробітники відповідальні:**

- за динамічне зростання і розвиток підприємства;
- за ефективність у своїй діяльності;
- за постійне підвищення якості готової продукції;
- за дотримання принципів ділової етики, прийнятих на підприємстві;

- за свої слова і вчинки;
- за свої дії та бездіяльність;
- за дотримання принципу чесної конкуренції;
- за етичне і шанобливе ставлення співробітників один до одного та до партнерів Групи Компаній.

## ЗАКОННІСТЬ

Репутація Групи Компаній заснована на неухильному дотриманні вимог чинного законодавства України та загальноприйнятих правил та норм міжнародного права та звичаїв ділового обороту. Будь-яка незаконна діяльність заборонена. Обов'язок кожного співробітника, за підтримки юридичного департаменту, знати

закони і правила, які застосовуються до їх професійної діяльності.

Ми захищаємо і просуваємо інтереси Групи Компаній законними професійними способами, які не завдають шкоди її діловій репутації.

## ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

ГК «Овостар Юніон» забороняє всі форми корупції при проведенні бізнес-операцій.

Співробітникам Групи Компаній заборонено, прямо або опосередковано, пропонувати, обіцяти, давати або дозволяти передачу грошових коштів або інших цінностей (матеріальних чи нематеріальних),

щоб отримати будь-яку несправедливу перевагу (перемогу у тендері, сприяння угоді тощо).

Забороняється використання імені Групи Компаній, її репутації, матеріальних, фінансових чи інших ресурсів, а також конфіденційної інформації Групи Компаній з метою отримання власної вигоди.

## КОМАНДНА РОБОТА

У всіх нас — цілі спільні.

Ми впевнені, що взаєморозуміння та довіра, корпоративна солідарність, відкрита та доброзичлива взаємодія — ключові складові, необхідні для реалізації Місії Групи Компаній.

Ми допомагаємо колегам, постійно координуємо з ними свою роботу, конструктивно вирішуємо конфлікти, будуємо та розвиваємо команду, досягаємо єдиного командного бачення. Разом ми здатні вирішувати найскладніші завдання і досягати найкращих результатів.

## ПРОФЕСІЙНІСТЬ

Ми — згуртована професійна команда однодумців, яка рухає вперед ГК «Овостар Юніон».

Ми впевнені в тому, що досвід та досконале знання своєї справи, постійне вдосконалення, ініціативність та новаторство приведуть нас до досягнення поставлених цілей. Кожен з нас усвідомлює важливість свого впливу на загальний результат і вважає своїм

обов'язком зробити вагомий внесок в процвітання Групи Компаній.

Ми володіємо повним набором професійних знань та навичок, постійно підвищуємо свій професійний рівень відповідно до вимог часу та керівництва, для чого Група Компаній створює всі необхідні умови.

# ПРАВИЛА ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ

## ВІЛЬНА КОНКУРЕНЦІЯ

ГК «Овостар Юніон» прагне вести свою діяльність в суворій відповідності із законами та правилами вільної конкуренції і є прихильником створення рівних конкурентних умов.

Співробітникам Групи Компаній забороняється бути учасником антиконкурентних угод, узгоджених дій чи дій для здобуття неправомірних переваг в конкуренції, а також розголошувати конфіденційну інформацію

та/або поширювати неправдиву інформацію про Групу Компаній або ринкових конкурентів.

#### Що ми робимо:

- відвідуємо лише професійні зустрічі з відомою програмою.

#### Що ми не робимо:

- не ділимося інформацією з нашими конкурентами;
- не передаємо інформацію про наші тендери, умови ведення бізнесу і клієнтів зовнішнім сторонам.

## КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Будь-яка інформація, окрім загальнодоступної, або такої, що відома працівникові за фахом роботи, є конфіденційною і не підлягає розголошенню, зокрема й іншим співробітникам, якщо така інформація не має бути використана при виконанні їх службових обов'язків.

При вступі на роботу, співробітники приймають на себе правові та етичні зобов'язання не розголошувати конфіденційну інформацію та те, що є комерційною таємницею Групи Компаній.

Такі зобов'язання співробітники виконують як в період роботи в групі Компаній, так і після закінчення.

## ВЗАЄМОДІЯ З ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ ТА СУСПІЛЬСТВОМ

ГК «Овостар Юніон» прагне до побудови та підтримки стійких, конструктивних взаємовідносин з органами влади та місцевого самоврядування, які базуються на принципах законності, добросовісності, партнерства, взаємної довіри та непохитності зобов'язань.

Важливим елементом взаємодії держави, бізнесу та суспільства Група Компаній вважає корпоративну соціальну відповідальність перед

своїми співробітниками, членами їх родин та перед суспільством у цілому.

Група Компаній не бере участі в політичній діяльності та не фінансує політичні організації.

Працівники мають право здійснювати суспільну, релігійну або політичну діяльність, однак виключно у вільний від їх роботи в Групі Компаній час, без згадування її імені та без використання її ресурсів.

## ВЗАЄМОДІЯ ЗІ ЗМІ

ГК «Овостар Юніон» постійно взаємодіє зі ЗМІ та будує цю взаємодію на принципах відкритості та прозорості.

Відповідальним підрозділом за взаємодію зі ЗМІ та джерелом надання офіційної інформації про Групу Компаній є відділ стратегічного маркетингу.

ГК «Овостар Юніон» не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати будь-якої шкоди Групі Компаній, її клієнтам, партнерам та конкурентам.

Публічно виступати від імені ГК «Овостар Юніон» в ЗМІ та на інтернет-ресурсах мають право тільки вище керівництво ГК або уповноважені на це особи.

Всі співробітники мають усвідомлювати, що будь-які їхні заяви та висловлювання можуть бути сприйняті, як офіційна позиція ГК «Овостар Юніон» та набути різної інтерпретації, призвести до розкриття комерційної таємниці, вплинути на імідж Групи Компаній або призвести до репутаційних втрат.

Передача в ЗМІ або третім особам, службової інформації та документів є порушенням корпоративної етики та цього Кодексу.



## ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ДОМАГАННЯ

У ГК «Овостар Юніон» створене таке робоче середовище, яке підтримує, цінує та поважає персональні відмінності співробітників.

На підприємстві заборонені будь-яка дискримінація, домагання або залякування на основі особистих або політичних переконань, статі, віку, віросповідання, інвалідності, сімейного стану, соціально-економічного статусу.

Будь-які протиправні та неетичні дії, що призводять до порушення спокою у робочому середовищі та нормального розпорядку роботи Групи Компаній, суворо заборонені. Група Компаній заявляє про неприпустимість будь-яких проявів домагання, погроз, психічного або фізичного насилля по відношенню до її працівників. Про них слід негайно повідомляти своєму безпосередньому керівнику або у департамент персоналу.

## ВЗАЄМОВІДНОСИНИ

Взаємовідносини керівників з підлеглими будуються на принципах відкритості керівництва по відношенню до співробітників:

- надання керівниками рівних можливостей усім своїм підлеглим для виконання своїх обов'язків,
- підтримки ініціативності підлеглих,
- розуміння специфіки роботи підлеглих і відповідальності за результати їх роботи,

- неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи підлеглих.

Взаємовідносини підлеглих з керівниками будуються на принципах поваги, дисципліни та дотримання субординації, сумлінного виконання як своїх прямих посадових обов'язків, так і інших завдань керівництва, що не описані в посадових інструкціях, але безпосередньо відносяться до сфери та специфіки діяльності підрозділу підприємства.

## ОХОРОНА ПРАЦІ

Ми прагнемо уникнути небезпеки та сприяти збереженню життя і здоров'я наших співробітників. Безпека та охорона праці співробітників є ключовим напрямом нашої корпоративної відповідальності.

Безпека праці також є частиною особистої відповідальності кожного окремого співробітника. Співробітникам необхідно уникати ризиків шляхом передбачуваної, обережної та безпечної поведінки.

## ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

ГК «Овостар Юніон» заохочує і підтримує дії працівників, спрямовані на свідоме ставлення до навколишнього середовища. ГК послідовно впроваджує нове обладнання та технології, що

максимально знижують рівень негативного впливу діяльності ГК на довкілля, забезпечують мінімальне споживання матеріальних і сировинних ресурсів.

## ЗАБОРОНА ВЖИВАННЯ АЛКОГОЛЬНИХ АБО НАРКОТИЧНИХ РЕЧОВИН

ГК «Овостар Юніон» підтримує робочий мікроклімат, який сприяє збереженню здоров'я

та гарантує безпеку її співробітникам. Забороняється вживання алкогольних, наркотичних



речовин, або інших речовин, які роблять співробітників непрацездатними та негативно впливають на безпеку, поведінку та продуктивність праці. Перебування під дією таких речовин

при виконанні службових обов'язків є недопустимим. Порушення цього правила тягне дисциплінарну відповідальність аж до звільнення.

## КУРІННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

**Куріння в приміщеннях Групи Компаній суворо заборонено. Куріння дозволяється у спеціально відведених місцях.**

## ВИКОНАННЯ ЗАДАЧ

Всі задачі мають бути виконані співробітниками якісно та вчасно. Якщо працівник не впевнений, що зрозумів задачу правильно, він зобов'язаний уточнити всі деталі у керівника.

Працівник має право пропонувати своє бачення виконання задач та отримувати ресурси для її

виконання. Керівник, зі свого боку, має переконатися що працівник вірно зрозумів задачу.

Інакше, відповідальність за неправильне виконання, або недотримання термінів, покладається на керівника та співробітника одночасно.

## СУБОРДИНАЦІЯ

Якщо з будь-яких причин працівник вважає необхідним звернутись до вищого керівництва, копія його звер-

нення в електронному вигляді має бути відправлена безпосередньому керівнику.

# РОЗВИТОК ТА КАР'ЄРА

## РОЗВИТОК ТА ОБМІН ЗНАННЯМИ

ГК «Овостар Юніон» схвалює бажання співробітників підвищувати свій професійний рівень, їх прагнення до саморозвитку, до набуття нових знань та навичок.

Ми прагнемо бути професіоналами. Кожен керівник у Групі Компаній є взірцем і наставником для своїх підлеглих. Співробітники Групи Компаній зобов'язуються ділитися своїми знаннями з колегами для ефективного функціонування підприємства.

ГК «Овостар Юніон» розробляє та постійно оновлює навчальні програми та інструменти для сприяння ефективній передачі та обміну знаннями серед колег (навчання з боку керівників бізнес-підрозділів, наставництво, проект «Кошик знань», практичний досвід тощо).

ГК «Овостар Юніон» створює атмосферу, сприятливу для розвитку та професійного росту.

## ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ

Для успішної кар'єри в Групі Компаній необхідно дотримуватись принципів корпоративної культури, вдосконалювати бізнес-процеси своєї операційної діяльності, результативно виконувати свої функції та набувати нових знань та навичок. Всі працівники ГК «Овостар Юніон» мають можливість просуватися в професійній кар'єрі. ГК «Овостар Юніон» зобов'язується визнавати та застосовувати інноваційні пропозиції працівників, що ведуть до подальшого кар'єрного підви-

щення. Особливу увагу ГК приділяє рівним можливостям для чоловіків та жінок в питаннях забезпечення професійного розвитку та кар'єрного зростання. Група Компаній сприяє тому, щоб сподівання співробітників співпадали з потребами компанії. Будь-яке побажання співробітника про зміну його кар'єрного статусу та просування по службі належно розглядається та обговорюється, працівнику повідомляються результати та формуються плани подальших дій.

# ПОДАРУНКИ ТА ГОСТИННІСТЬ

ГК «Овостар Юніон» допускає можливість приймати чи надавати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених Законом України «Про запобігання корупції». Подарунки і ділова гостинність, що приймаються і пропонуються, повинні відповідати таким критеріям:

- презентуються не з метою отримання незаконної переваги чи впливу;
- прийнятні з точки зору вартості, частоти і тривалості;
- не повинні бути у вигляді готівки або такими, що легко конвертуються у готівкові кошти;
- мають пропонуватись прозоро і поза періодами проведення тендерів;
- подарунки і ділова гостинність не суперечать чинному законодавству.

### Що ми робимо:

- даруємо і отримуємо подарунки розумної вартості;

### Що ми не робимо:

- не вимагаємо отримання, не приймаємо та не погоджуємося прийняти від будь-якої особи, прямо чи опосередковано, неправомірну вигоду (готівку, цінні подарунки, ваучери, сертифікати та будь-що товарної цінності);
- не пропонуємо, не даємо і не обіцяємо надати будь-яку неправомірну вигоду, яка не відповідає вимогам про подарунки та ділову гостинність та чинному законодавству, будь-яким особам (включно з уповноваженими особами, юридичними особами та державними службовцями).

# ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД ТА КУЛЬТУРА ОДЯГУ

Зовнішній вигляд співробітників ГК «Овостар Юніон» має дуже важливе значення для підтримки позитивного ділового іміджу підприємства. З цією метою працівники зобов'язані дотримуватись ділового стилю в одязі.

Зовнішній вигляд не повинен бути зухвалим або недбалим.

Співробітники у робочий час зобов'язані піклуватись про підтримку ділового стилю у своєму одязі.

В робочий час неприпустимий одяг занадто вільного та спортивного стилю. Винятком є необхідність носіння спецодягу, що обумовлено службовими функціями співробітників. Також допускається носіння одягу вільного крою, коли це обумовлено фізіологічним станом співробітника (вагітність, після травми, тощо). Наприкінці тижня, у п'ятницю, за відсутності ділових зустрічей, дозволяється відносно вільний діловий

стиль (джинси, теніски тощо). Технічному та робочому персоналу, робота якого тісно пов'язана з виробництвом, а також прибиранням приміщень (електромонтери, охоронці, прибиральники) надається корпоративна уніформа. Вибираючи офісний стиль, дотримуйтесь принципу: одяг формує імідж професіонала, а не є засобом привернення уваги.



## КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

**Під час виконання функціональних обов'язків співробітник зобов'язаний керуватися інтересами Групи Компаній.**

ГК «Овостар Юніон» вважає своїх співробітників головною цінністю, поважає та підтримує корисні для суспільства та колективу інтереси.

Разом з тим не допускається ситуація, коли у співробітника виникає конфлікт між особистими інтересами та функціональними обов'язками.

Це становить загрозу для репутації Групи Компаній, може завдати шкоди її законним інтересам та негативно вплинути на її діяльність.

Конфлікт інтересів — наявність у співробітника приватного інтересу у сфері, в якій він/вона виконує свої функціональні обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийнятих рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених обов'язків.

Співробітник зобов'язаний самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність його трудової діяльності та своєчасно повідомляти про наявність конфлікту інтересів свого безпосереднього керівника.

До поширених ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, належать, зокрема, такі:

- друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Групі Компаній;
- надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Групи Компаній;

- володіння співробітником або членом сім'ї співробітника корпоративними правами в іншій компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Групи Компаній;
- робота співробітника чи членів сім'ї співробітника у компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Групи Компаній;
- наймання на роботу членів сім'ї співробітника або інших родичів у своє пряме підпорядкування.

# ПРАВИЛА ІНФОРМУВАННЯ

Про ймовірні порушення загального, операційного або фінансового характеру.

Співробітники ГК «Овостар Юніон» мають необмежену можливість без шкоди для займаної позиції повідомляти про будь-які дії та порушення загального, операційного або фінансового характеру, що мають місце в будь-якому підрозділі компанії, в тому числі пов'язані з порушеннями керівництвом Компанії.

Про ймовірне порушення співробітник компанії може повідомити свого керівника або іншу довірену особу (*надалі — Довірена особа*), до компетенції якої може належати сфера ймовірного порушення.

Довірена особа фіксує звернення співробітника, формалізує свідчення порушень і вносить звернення на розгляд першої особи Компанії.

Співробітник та Довірена особа повинні дотримуватися конфіденційності та не розголошувати предмет звернення співробітника до спеціального розпорядження першої особи Компанії.

Не пізніше, ніж через 4 тижні співробітнику буде наданий зворотний зв'язок щодо звернення безпосередньо від першої особи Компанії або надійде повідомлення про терміни проведення аудиту інформації.

Компанія гарантує співробітникам конфіденційність, захист від будь-яких несприятливих наслідків та збереження їх фінансового і посадового статусу.

# ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

## ДОТРИМАННЯ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ

Корпоративний кодекс — єдиний для всіх працівників Групи Компаній. Даним Корпоративним кодексом закладено механізми підтримки та розвитку корпоративної культури ГК «Овостар Юніон».

Дотримання положень Кодексу всіма працівниками ГК є ключовою умовою для успішної реалізації Місії Групи

Компаній та закріплення корпоративних цінностей, захисту інтересів її працівників та ділових партнерів.

ГК «Овостар Юніон» розраховує на те, що всі працівники будуть керуватися найвищими стандартами особистої та професійної добропорядності в усіх

аспектах своєї діяльності та дотримуватися всіх відповідних законів, правил, норм і принципів роботи Групи Компаній.

Ні за яких умов працівники не повинні порушувати принципи добропорядності та ставити під загрозу репутацію Групи Компаній. Всі співробітники ГК «Овостар Юніон» добровільно беруть на себе

зобов'язання щодо дотримання принципів, норм і правил, викладених у даному Кодексі.

Кожний співробітник несе відповідальність за свою поведінку, включно з дотриманням законодавства, положень цього Кодексу, корпоративних принципів, внутрішніх регламентів і процедур Групи Компаній.

## ЗМІНИ І РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ

**Цей Кодекс буде розвиватись та змінюватись з урахуванням поточних змін всередині ГК «Овостар Юніон». Кодекс може бути доповнений і/або змінений рішенням Ради директорів Групи Компаній.**

### **ЯКЩО У ВАС ВИНИКЛИ ПИТАННЯ**

з приводу тлумачення і застосування положень Кодексу, звертайтеся до департаменту персоналу.

