

Приложение  
к Приказу Генерального директора Общества  
от «04» июля 2016 г. № 27/3

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**  
**Закрытого акционерного общества**  
**«Купавнареактив»**  
2016 год

## Содержание

1. Миссия, стратегические цели Общества.....	3
2. Соблюдение законодательства и локальных нормативных актов Общества.....	3
3. Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды.....	3
4. Соблюдение трудовых прав работников.....	4
5. Корпоративная культура Общества.....	4
5.1. Межличностные отношения в Обществе.....	4
5.2. Отношения с контрагентами Общества.....	4
5.3. Требования к рабочему месту и внешнему облику.....	5
5.4. Подарки и участие в мероприятиях.....	5
5.5. Лояльность работников к Обществу.....	5
5.6. Отношение Общества к коррупции.....	6
5.7. Использование ресурсов Общества.....	6
6. Конфиденциальная информация.....	6
6.1. Раскрытие Обществом информации.....	7
7. Конфликт интересов.....	7
7.1. Раскрытие информации о конфликте интересов.....	8
8. Практическое применение Кодекса.....	8
8.1. Сообщения о нарушениях Кодекса.....	8

## **Введение**

Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) ЗАО «Купавнареактив» (далее - Общество) систематизирует правила применения стандартов поведения работников Общества независимо от их специальности, квалификации или должности в целях обеспечения деловой репутации Общества в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности. Нормы Кодекса регулируют ситуативное поведение работников исходя из требований добросовестности, разумности, справедливости и партнерства, способствующих осуществлению успешной деятельности Общества.

### **1. Миссия, стратегические цели Общества.**

Миссия Общества - Осуществление оптовой, розничной и комиссионной торговли продукцией производственно технического назначения и товарами народного потребления.

Основная стратегическая цель Общества - развитие новых перспективных направлений, увеличением зоны регионального присутствия, повышение уровня сервиса, оптимизация структуры управления.

Основная стратегическая цель выполняется за счет достижения следующих целей:

1. повышение эффективности продаж;
2. сохранение и расширение рынков сбыта и снабжения;
3. планомерное улучшение качества обслуживания и расширение перечня сервисных и сопутствующих услуг;
4. удовлетворения текущих и будущих запросов и ожиданий потребителей;

### **2. Соблюдение законодательства и локальных нормативных актов Общества**

Работники Общества обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, относящихся и применимых к Обществу или применяемых Обществом, а также локальных нормативных актов Общества.

В спорных ситуациях, способных привести к нарушению законодательства РФ и негативно повлиять на деловую репутацию Общества, работники должны обращаться за консультацией в структурное подразделение, осуществляющее правовую поддержку деятельности Общества.

### **3. Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды**

Безопасность труда и здоровье работников относится к ключевым приоритетам деятельности Общества. При ведении бизнеса компания в первую очередь руководствуется приоритетом жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности.

Общество:

- постоянно повышает уровень знаний и компетентность работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- стремится к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Любой работник Общества должен:

- совершенствовать свои знания в области промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни, здоровье и окружающих;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

Обеспечение условий труда, безопасного для жизни, здоровья работников Общества и охраны окружающей среды - прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления Общества.

#### **4. Соблюдение трудовых прав работников**

В своей деятельности Общество соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, признает право работника на достойное вознаграждение за результаты труда, содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, поддерживает участие работников в решении принципиальных вопросов развития Общества.

Общество считает необходимым строить отношение с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Наше стремление к стабильности мы подтверждаем реализацией программ по развитию персонала, которые подразумевают обучение и профессиональное развитие работников, предоставлением социального пакета, схем мотивации труда.

Мы строго придерживаемся принципов недопущения любых форм дискриминации и принудительного труда, предоставляя каждому работнику равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

#### **5. Корпоративная культура Общества**

Корпоративная культура - это комплекс ценностей, убеждений, традиций, норм нравственного поведения, обязательный для всех работников Общества и предопределяющий их поведение.

##### **5.1. Межличностные отношения в Обществе**

Межличностные отношения внутри организации построены на честности и непредвзятости по отношению к коллегам, невзирая на занимаемую должность. Все работники имеют право на работу в атмосфере уважения и понимания. Отношения между работниками Общества должны основываться на принципах взаимного уважения и субординации.

Уважительное отношение к опыту и профессиональным навыкам каждого сотрудника является залогом успешного развития компании. Обмен практическим опытом и знаниями неизменно остается основополагающей частью эффективного самообразования, направленного на достойный результат.

##### **5.2. Отношения с контрагентами Общества**

Общество взаимодействует с деловыми партнерами на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения и доверия при неукоснительном соблюдении взаимных обязательств и действующего законодательства. Так как для нас важна деловая и общественная репутация наших партнеров, мы ответственно подходим к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Поэтому Общество работает с деловыми партнерами, занимающимися только законной деятельностью. В отношениях со своими контрагентами Общество выступает как надежный и честный партнер, строго придерживающийся своих обязательств.

Работники Общества должны прилагать все возможные усилия для сохранения максимальной объективности и беспристрастности в отношениях с контрагентами Общества, руководствуясь принципами честности, справедливости и взаимного уважения, соблюдения норм нравственного поведения и требований законодательства РФ.

Работники Общества не вправе искажать, утаивать и иным образом злоупотреблять информацией с целью извлечения выгоды за счет контрагентов Общества и самого Общества.

### 5.3. Требования к рабочему месту и внешнему облику

Рабочие места и интерьер производственных и административно-бытовых помещений должны быть организованы с учетом требований промышленной безопасности, быть эргономичными, эстетичными и не создавать неудобства при выполнении трудовых функций.

Общество обязуется обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и индивидуальными средствами защиты в зависимости от фактических условий труда и сезонности.

Работникам, не обеспечиваемым спецодеждой и спецобувью, разрешается не придерживаться единообразия в одежде. Тем не менее, любая одежда должна соответствовать деловому стилю, быть скромной и обычной.

### 5.4. Подарки и участие в мероприятиях

Общество делает все необходимое для обеспечения справедливого и непредвзятого отношения ко всем лицам и организациям, с которыми ведет коммерческую деятельность. Поэтому работники Общества не должны давать или получать подарки, предлагать участие в праздниках, спортивных и увеселительных мероприятиях или соглашаться на них, делать или принимать прочие предоставления, которые могли бы влиять или истолковываться как влияние на коммерческие решения.

Работники Общества никогда не должны просить подарков или одолжений у лиц и организаций, с которыми Общество ведет коммерческую деятельность. Не следует принимать подарки в форме наличных денежных средств или предметов роскоши.

Работники могут принимать недорогие рекламные или опытные образцы, или скромные подарки в связи с общепризнанными событиями, такими как назначение на вышестоящую должность, праздники, свадьба, выход на пенсию, если:

- это не носит систематического характера;
- просьба о подарке со стороны работника не делалась;
- раскрытие сведений о подарке не поставит в неудобное положение Общество или причастных лиц;

Работник может принять приглашение на спортивное или увеселительное мероприятие в том случае, если:

- имеется веская причина, связанная с коммерческой деятельностью;
- это не носит регулярного характера.

Церемониальные подношения, связанные с национальными обычаями, разрешаются при условии, что они не означают нарушение действующего законодательства, не могут восприниматься как взятка или оплата за услугу и не поставят Общество в неудобное положение, если это станет достоянием гласности.

Разрешается делать подарки незначительной стоимости и предлагать участие в разумных увеселительных, спортивных мероприятиях контрагентам, потенциальным контрагентам и другим лицам, с которыми Общество ведет коммерческую деятельность, а также подарки и предоставление участия в увеселительных, спортивных мероприятиях, связанных с рекламой и маркетингом, праздниками и национальными обычаями. Тем не менее, любой подарок или подобное предоставление должны:

- поддерживать законные коммерческие интересы Общества;
- не создавать неудобства для Общества или получателя в случае раскрытия информации.

### 5.5. Лояльность работников к Обществу

Работники Общества гордятся принадлежностью к Обществу и своей работой. Поэтому как внутри, так и вне Общества работники корректно отзываются о его деятельности.

Работники всегда отдают себе отчет, что прямо или косвенно они являются представителями Общества, и от действий и поведения работников во многом зависит репутация Общества.

### 5.6. Отношение Общества к коррупции

Общество выполняет все нормы действующего законодательства РФ, относящиеся к его деятельности.

Подозрения в нарушении законодательных актов РФ, направленных на борьбу со взяточничеством или коррупцией, может нанести ущерб репутации Общества.

Общество требует от работников:

- не предлагать и не производить несанкционированные выплаты и не разрешать производить ненадлежащие выплаты (в денежной или иной форме) должностному лицу, или какому-либо связанному с ним физическому или юридическому лицу;
- не пытаться склонить должностное лицо к совершению каких-либо незаконных действий;
- докладывать о любых признаках осуществления ненадлежащих выплат;
- не предлагать и не получать денежного и имущественного вознаграждения, подарков.

### **5.7. Использование ресурсов Общества**

Ресурсы Общества - все то, чем оперирует Общество: люди, машины, материалы, инструменты, интеллектуальная собственность, репутация, информация и ее источники, документация, средства и каналы связи, программное обеспечение, а также денежные средства.

Сохранность ресурсов Общества, охрана его от хищений, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях обеспечивается взаимодействием работников Общества со специально созданными для этих целей в Обществе структурными подразделениями и правоохранительными органами.

Для обеспечения эффективности использования ресурсов Общества каждый работник должен:

- проявлять разумную заботу для предупреждения хищения ресурсов Общества, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях;
- использовать услуги электронной связи (телефон, доступ в сеть Internet, E-mail и т.п.) только в целях, относящихся к деятельности Общества;
- защищать все электронные программы, данные, сообщения и письменные материалы от случайного доступа третьих лиц;
- использовать ресурсы Общества в законных целях, обусловленных трудовой функцией работника и назначением имущества и ресурсов.

Общество не исключает, что могут возникнуть ситуации необходимости использования работниками средств электронной связи, оргтехники, закрепленных служебных автомобилей в целях, не связанных с деятельностью Общества.

Общество оставляет за собой право предъявить к оплате работнику расходы, понесенные Обществом в этих случаях, а также в той степени, в какой это разрешено законодательством РФ.

### **6. Конфиденциальная информация**

Работники Общества имеют доступ к конфиденциальной информации в соответствии с занимаемой ими в Обществе должностью либо в силу характера выполняемой работы.

Конфиденциальная информация - это документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами Общества либо ограничения на распространение которой связаны со служебной, профессиональной, коммерческой деятельностью.

Раскрытие конфиденциальной информации может нанести вред Обществу, его контрагентам либо она может быть использована во вред Обществу его конкурентами.

Работники Общества обязаны хранить всю конфиденциальную информацию Общества и неукоснительно исполнять все разработанные в Обществе регламенты получения, хранения и использования такой информации.

Обязанность работника не раскрывать конфиденциальную информацию сохраняется и после его увольнения из Общества в соответствии с законодательством.

Раскрытие конфиденциальной информации в противоречие с законодательством об информации, о коммерческой и иных видах тайны, локальными нормативными актами Общества, регулирующими эти вопросы, может привести к правовой ответственности, как самого Общества, так и работника, осуществившего такое раскрытие.

Работники должны предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно сообщать о случаях недобросовестного

предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

Общество вправе инициировать привлечение работника либо иного лица, которому стала известна конфиденциальная информация Общества, к уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности за несанкционированное в порядке, установленном законодательством и/или Обществом, раскрытие конфиденциальной информации, нанесшее либо могущее нанести ущерб Российской Федерации, Обществу, его акционерам, контрагентам, другим работникам Общества.

### **6.1. Раскрытие Обществом информации**

В тех случаях, когда требуется раскрытие информации о деятельности предприятий, организаций и учреждений ЗАО «Купавнареактив» в различных отчётах и документах мы гарантируем точность, объективность, уместность, своевременность и достоверность данной информации.

## **7. Конфликт интересов**

ЗАО «Купавнареактив» верит в лояльность своих работников и доверяет им, но в то же время сознает, что в результате различных обстоятельств возможно возникновение таких ситуаций, когда личные интересы работников вступают в противоречие с интересами Общества. Подобный конфликт интересов может повлечь за собой серьезные негативные последствия для Общества - от снижения эффективности до репутационных потерь.

Чтобы исключить возможность возникновения подобных ситуаций работникам необходимо руководствоваться следующими правилами: /

- работник не должен получать от любых третьих лиц доходы или иные выгоды в качестве поощрения за выполнение им своих должностных обязанностей в Обществе; /
- работник не должен принимать какие-либо подарки от любых третьих лиц, имеющих деловые отношения с Обществом или стремящихся к таким отношениям, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства; /

- работник должен воздерживаться от принятия решений, связанных с его профессиональной деятельностью, если при этом затрагиваются интересы его родственников, в том числе:

- не должен принимать участия в рассмотрении и принятии решений по вопросам продвижения по службе в Обществе его родственников;

- не должен принимать участия в рассмотрении и принятии решений по вопросам коммерческих взаимоотношений с организациями, в которых работают он или его родственники; /

- работник не должен использовать с целью получения личной прибыли деловые связи, возникшие вследствие его работы в Обществе, в том числе:

- получать займы, работы, услуги, товары у деловых партнеров Общества на условиях, дающих существенные преимущества работнику по сравнению с обычными условиями деятельности деловых партнеров Общества. Данное положение не распространяется на официально принятые деловыми партнерами Общества и согласованные с Обществом условия взаимоотношений с работниками (корпоративные программы для работников Общества);

- использовать свое должностное положение или связи с Работниками Общества с целью создания благоприятных условий для своего частного бизнеса.

В случае возникновения конфликта интересов работник обязан незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю. ЗАО «Купавнареактив» абсолютно нетерпимо относится к любым формам коррупции, поскольку они подрывают основы цивилизованного ведения бизнеса и наносят вред государству и обществу.

Наша цель - исключить возможности для возникновения коррупционных моментов в деятельности Общества. Мы осознаем, что взяточничество может принимать скрытые формы (спонсорская и благотворительная помощь, подарки, услуги, оплата развлечений и различных расходов), и предостерегаем своих работников от совершения поступков, которые в этом отношении могут быть истолкованы неоднозначно.

Любое физическое или юридическое лицо, имеющее деловые отношения с Обществом

или стремящееся к таким отношениям, должно разделять нашу принципиальную позицию неприятия коррупции. Мы не берем и не даем взятки.

### **7.1. Раскрытие информации о конфликте интересов**

Общество требует, чтобы работники полностью раскрывали информацию о любых ситуациях, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов.

В целях подтверждения отсутствия конфликта интересов работник может в добровольном порядке предоставить своему непосредственному руководителю имеющуюся информацию:

- о доходах и имуществе;
- о ведении коммерческой деятельности членами семьи;
- о ведении собственной коммерческой деятельности;
- о наличии финансовых интересов в другой организации;
- о трудоустройстве на работу по совместительству;
- о работе директором или должностным лицом в другой организации;
- о приеме на работу в Общество членов семьи.

На основании полученной информации от работника Общества непосредственный руководитель должен принять управленческое решение для исключения конфликта интереса.

Общество обеспечивает защиту полученной от работника информации от ее неправомерного использования за счет своих средств в порядке, предусмотренном для защиты информации, содержащей коммерческую тайну.

## **8. Практическое применение Кодекса**

Структурное подразделение, созданное в Обществе для решения кадровых вопросов должно обеспечить:

- для вновь принимаемых на работу граждан проведение вводного инструктажа по ознакомлению с нормами Кодекса;
- информирование о наличии каналов передачи информации о фактах нарушения Кодекса;
- ознакомление с новой редакцией Кодекса работников Общества не позднее 1 месяца от даты введения Кодекса в действие.

Кодекс является открытым документом и распространяется среди работников Общества путем размещения текста Кодекса в структурных подразделениях Общества на досках объявлений, в приемных, комнатах сменно-встречных собраний. Текст Кодекса размещается на сайте Общества.

### **8.1. Сообщения о нарушениях Кодекса**

Работники Общества должны знать и соблюдать настоящий Кодекс, а также активно способствовать соблюдению Кодекса другими работниками.

Руководители Общества должны демонстрировать личную приверженность Кодексу, создавая рабочую атмосферу, которая способствует соблюдению данного Кодекса. Руководители структурных подразделений должны обеспечить проведение с работниками Общества инструктажа по ознакомлению с нормами Кодекса (не реже одного раза в полугодие).

Общество поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.



Пролито, пронумеровано  
листов  
Генеральный директор  
Торопченков И.Е.



*[Handwritten signature in blue ink]*