

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
"ТОРГОВЫЙ ДОМ "ВОТКИНСКИЙ ЗАВОД"



**ОАО "Торговый дом  
"ВОТКИНСКИЙ ЗАВОД"**

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ОАО «Торговый дом «Воткинский завод»

  
И. В. Бобылев

« 01 » ноября 2024г.

## КОДЕКС

**КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
И ДОЛЖНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ  
ОАО "ТОРГОВЫЙ ДОМ "ВОТКИНСКИЙ ЗАВОД"**

г. Воткинск

## Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Руководящие этические принципы Общества	3
3. Основные принципы внутренних взаимоотношений	4
3.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Общества	4
3.2. Правила поведения в коллективе	5
3.3. Основные принципы внешних отношений Общества	6
3.4. Взаимоотношения с инвесторами, партнерами и конкурентами	6
3.5. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации	7
4. Подарки и услуги	7
5. Корпоративный имидж	8
6. Исполнение кодекса	8
7. Ответственность за нарушение норм кодекса	9
8. Заключение	9

## **1. Назначение и область применения.**

Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники ОАО «Торговый дом «Воткинский завод» (далее – Общество) независимо от занимаемой ими должности.

Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Общества не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителя Общества.

Кодекс является внутренним документом Общества и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения.

Работники Общества должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

Кодекс призван способствовать:

реализации стратегических целей Общества;

формированию в коллективе Общества единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;

укреплению авторитета Общества, доверия акционеров, инвесторов, кредиторов и других заинтересованных лиц к Обществу;

развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Обществом;

повышению эффективности выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей;

сохранению и преумножению технологического, производственного и научного потенциала Общества.

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений учредительных документов и локальных нормативных актов Общества, Антикоррупционной политики Общества.

Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

Требования настоящего Кодекса доводятся до сведения всех работников Общества при приеме на работу под подпись, а также размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества и внутреннем корпоративном портале Общества для свободного ознакомления.

## **2. Руководящие этические принципы Общества.**

**Доверие:** за годы своего существования Обществу удалось завоевать доверие контрагентов и клиентов, построив со своими акционерами, инвесторами и работниками дружественные партнерские отношения, которые Общество твердо намерено сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.

**Открытость:** прозрачная информационная политика Общества не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Общества, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.

**Уважение к людям:** кадровая политика Общества выражается в предоставлении равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола и возраста.

**Профессионализм:** Общество принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и на основании профессионально обоснованных суждений.

**Беспристрастность и объективность:** все решения Общества, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляются на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных преференций или предубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.

**Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции:** Общество воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает разумные усилия и меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, подрядчики, работники Общества придерживались таких же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

### **3. Основные принципы внутренних взаимоотношений.**

#### **3.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Общества.**

Каждый работник Общества рассматривается, в первую очередь, как инвестор, активно создающий и размещающий свой человеческий капитал.

Работники Общества стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Общества в целом.

Общество создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

Свобода каждого, как работника Общества, существует не за счет свободы других.

Работники Общества несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед Обществом.

Основными качествами каждого работника Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности Общества и ее структур.

Отношения Общества с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Общество рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

При любом изменении внутри Общества должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

Повышение конкурентоспособности Общества в ее бизнес - деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Общества, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов Общества, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах.

В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с руководством Общества.

### **3.2. Правила поведения в коллективе.**

Отношения между всеми работниками Общества являются равноправными.

Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Во всех возникающих бизнес - ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдением интересов и имиджа Общества, в том числе в отношении каждого ее работника.

Работники Общества обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Сплоченность и соучастие работников Общества, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность Общества и ее привлекательность в бизнес - пространстве.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

Основой создания, развития и эффективной деятельности Общества является наличие емкой информационной среды, где работники Общества могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве Общества, присутствие на личных встречах, обмен мнением по

значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру Общества и повысить эффективность ее деятельности.

Между работниками Общества допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

Общество приветствует различные формы общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

Работники Общества обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

Работникам Общества запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой органам власти и потребителям информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

Работники Общества не должны использовать интернет и корпоративную почту в личных целях. Работникам Общества запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Общества с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

### **3.3. Основные принципы внешних отношений Общества.**

Одна из основных задач деятельности работников Общества - оправдание доверия и ожиданий партнеров и клиентов Общества. Каждый работник Общества является достойным представителем Общества.

Работники Общества нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам, клиентам, конкурентам.

### **3.4. Взаимоотношения с инвесторами, партнерами и конкурентами.**

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

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.

Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности Общество стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Общество выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Общества, норм и правил деловой этики и Кодекса.

### **3.5. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации.**

Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

Общество не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомερных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур и чиновников.

Общество является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

В Обществе соблюдается принцип неразглашения инсайдерской информации о деятельности Общества.

Общество стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями Общества.

Работники Общества не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

## **4. Подарки и услуги.**

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов, государства, государственных органов и др.) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника Общества и дарителя.

Подарки от контрагентов и партнеров лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику, за исключением работы указанных лиц в компании контрагента или партнера.

Работник Общества не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды;

в виде наличных или безналичных денежных средств, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на следующие случаи:

получение в подарок от контрагентов и клиентов Общества корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);

получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого вне зависимости от их организационной принадлежности были переданы одинаковые подарки.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству.

Работники Общества обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами Общества обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

## **5. Корпоративный имидж.**

Корпоративный имидж Общества складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую - в офисе, рабочую спецодежду - на производстве).

Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника Общества. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду. Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах.

Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Общества и (или) репутации работников Общества, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Общества и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

## **6. Исполнение кодекса.**

Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

Все работники Общества должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника Общества или его коллеги, работники Общества вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к генеральному директору Общества.



Работники Общества должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника Общества, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

## **7. Ответственность за нарушение норм кодекса.**

Соблюдение работниками Общества положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятия решения о поощрении, а также для профессионального или карьерного роста. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

К работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и (или) дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации 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 настоящим Кодексом.

## **8. Заключение.**

Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники Общества могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса Общества.

При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной настоящим Кодексом, каждый работник обязан задать себе следующие вопросы:

- Это законно?
- Это честно и справедливо?
- Отвечает ли это интересам Общества?
- Соответствует ли это этическим принципам и ценностям Общества?
- Повлияет ли это негативно на репутацию Общества как компании с высоким уровнем деловой этики?
- Имею ли я полномочия?
- Будут ли мои действия хорошим примером для других работников Общества?
- Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнают акционеры и руководство Общества или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?

Если ответ на любой из этих вопросов – отрицательный, или у Вас возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением настоящего Кодекса, то следует без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем или генеральным директором Общества.