



# Кодекс поведения работников ООО БИЛЛА

Утверждено приказом  
Генерального директора ООО «БИЛЛА»  
№ /ос от 04 сентября 2015 г.

## **Общие положения**

Кодекс Поведения обязателен к исполнению для всех работников компаний, принадлежащих к REWE Group, как при общении с партнерами и клиентами, так и внутри коллектива.

В основу настоящего Кодекса Поведения положен Кодекс корпоративного управления REWE Group, а также принципы честности и добропорядочности.

Вся деятельность компаний REWE Group направлена на удовлетворение запросов ее клиентов – НАШИХ клиентов, которые ожидают услуг высокого качества по разумным ценам. И наши клиенты, равно как и наши партнеры могут на нас положиться.

Доверие строится на честности и надежности, а это значит, что мы неукоснительно следуем закону, ведем честный бизнес и являемся надежными партнерами. Мы уверены, что только так можно обеспечить долгосрочную конкурентоспособность, экономическую стабильность и хорошие условия труда.

Настоящий Кодекс Поведения не может регламентировать абсолютно все взаимоотношения, он содержит лишь принципы и минимальные нормы, которые являются обязательными для всех работников.

Кодекс представляет собой также модель поведения для всех работников ООО БИЛЛА. Мы делаем все возможное, чтобы принципы, принятые в компании, стали принципами каждого отдельного работника.

## **1. Взаимоотношения между работниками, клиентами и партнерами**

Компания ожидает, что её работники, клиенты и партнеры будут вести себя честно по отношению друг к другу и уважать права и интересы друг друга.

В Компании недопустимы проявления дискриминации по половому, расовому, религиозному, возрастному и любым иным признакам.

Компания негативно относится к сексуальному преследованию на рабочем месте и связанным с ним ущемлениям прав.

В Компании не допускается не только намеренное сокрытие информации, необходимой для работы, но и сокрытие фактов дискриминации, которое проявляется в оговаривании работника и/или членов его семьи, например, путем распространения слухов, угроз, оскорблений, высказывания неодобрения, намеренного причинения неудобства, неуважительного отношения со стороны его непосредственного руководителя или коллег. В случае возникновения таких ситуаций руководитель соответствующего отдела обязан выслушать своего работника и сделать все возможное, чтобы разобраться в проблеме и устранить её.

## **2. Принципы избежания конфликта интересов**

Личные и рабочие интересы работников должны строго разграничиваться, чтобы не спровоцировать возникновение конфликта интересов. Деловые взаимоотношения не должны использоваться как в личных целях, так и для извлечения выгоды третьими сторонами.

### **2.1. Конфликты интересов, связанные с дополнительной занятостью**

В случае, если Работники имеют дополнительную занятость, они обязаны принять все меры, чтобы такая дополнительная занятость не привела к нарушению конфиденциальности и/или не помешала исполнению обязанностей такого работника в ООО БИЛЛА.

### **2.2. Конфликты интересов, связанные с участием в акционерном капитале**

Работники имеют право являться акционерами/владельцами долей других компаний в непосредственном деловом окружении REWE Group.

Действующие акционеры/владельцы долей, к которым применимы вышеуказанные положения, должны заявить об этом Правлению.

Сюда не относится участие в акционерном капитале акционерного общества в качестве владельца незначительного количества акций или вложение денежных средств в мелкие партии ценных бумаг.

### **2.3. Конфликты интересов, связанные с заключением соглашений с компаниями, которые принадлежат к REWE Group**

Поскольку работники заключают, расторгают соглашения с компаниями, входящими в REWE Group, или вносят в них дополнения, то их действия должны быть одобрены Правлением Компании в письменной форме, если они относятся к супругам, детям или родственникам до второго колена включительно (например, родителями, братьями и сестрами, племянниками и племянницами) работника или других работников, должностных лиц, которые являются акционерами/владельцами долей компаний, входящих в состав REWE Group.

Такое положение не распространяется на товары и услуги, которые компании REWE Group предоставляют в ходе нормальной деятельности (например, командировки).

Соглашения и сделки REWE Group с юридическими лицами и другими группами лиц, в состав акционеров которых она входит, должны быть также утверждены.

## **2.4. Дарение**

Одним из принципов REWE Group является заключение контрактов в условиях честной конкуренции. Производители и поставщики Компании выбираются, исходя из данного принципа и принимая во внимание ценовой фактор, уровень качества и соответствия услуг требованиям Компании.

Это касается также деловых партнеров и поставщиков услуг.

Дарения работнику или третьему лицу в форме денег, материальных ценностей, услуг в стоимостном выражении и так далее не одобряются, только если такое дарение не предназначено для всех работников Компании или большой группы работников (например, рабочего коллектива в определенном регионе).

Дарение может выражаться, например, в приглашении на какое-либо мероприятие или поездку, предоставлении входного билета, предоставлении какого-либо предмета в бесплатное пользование или по льготной цене (например, транспортные средства, размещение на период отпуска) и скидках.

Частичное финансирование или материальная поддержка работников в проведении частных (личных) торжеств, например, по случаю Нового года или дня рождения, недопустимы.

Дарения разрешены в исключительных случаях, которые описаны ниже. Например, в качестве исключения можно принимать подарки, подносимые из вежливости. К таким подаркам относятся сувениры, например, национальные костюмы

При получении подарка, который нарушает положения настоящего Кодекса, его необходимо вернуть дарителю. В случае, если это невозможно, необходимо сообщить о данном факте работнику Компании, который отвечает за антикоррупционную деятельность или непосредственному руководителю, он примет окончательное решение, например, следует ли направить такой подарок на благотворительные нужды. То же самое касается и подарков, цена которых не может быть точно определена.

Ужины и обеды, которые, в зависимости от повода, типа, частоты и масштаба рассматриваются в качестве деловых и проводятся с определенной целью, не запрещены при условии, что приглашения на такие ужины не выходят за рамки обычного сотрудничества.

Это касается приглашений деловыми партнерами или поставщиками услуг на различные мероприятия (например, спортивные и развлекательные мероприятия, торговые ярмарки, проводимые той или иной компанией, мероприятия информационного характера, семинары, курсы и т.п.) и в деловые поездки.

Частные поездки за счет делового партнера запрещены.

Командировочные расходы оплачиваются в соответствии с нормативно-правовыми актами страны, в которой действует Компания.

Факты, вызывающие сомнение, должны быть доведены до сведения непосредственного руководителя.

Указанные выше положения применимы также в отношении приглашений работников Компании на такие мероприятия деловых партнеров Компании или третьих лиц.

## **2.5. Дотации и спонсорская помощь**

Дотации и спонсорская помощь могут быть предоставлены только организациям, благотворительным обществам и их клиентам, а также на благотворительные проекты. Такие пожертвования и спонсорская помощь должны быть четко определены, задокументированы, и соответствовать принципам о дотациях и спонсорской помощи, принятым в REWE Group.

## **3. Борьба с должностными преступлениями и коррупцией**

REWE Group осознает размер ущерба, наносимого должностными преступлениями, которые причиняют вред не только обществу в целом, но и конкретным компаниям, и поэтому всячески препятствует коррупции и совершению должностных преступлений и борется с их последствиями.

Под коррупцией подразумевается использование возложенных полномочий или служебного положения в личных целях и в интересах третьих лиц.

В соответствии с уголовным правом, к коррупции относятся дача и получение взяток, получение и предоставление привилегий.

Что касается деловых взаимоотношений, то к коррупции относится дача и получение партнерами и их работниками взяток.

Коррупционные действия относятся к уголовно-наказуемым преступлениям и могут привести к тюремному заключению.

REWE Group разрабатывает специальные антикоррупционные программы, чтобы предотвратить риски подобного рода.

Компания создает систему для борьбы с коррупцией. На уровне Компании необходимо принимать действенные организационные меры и локальные акты. С этой целью Компания делает все возможное, чтобы раскрыть факты коррупции и сопряженных с ним преступлений.

Работники, которым было предложено вознаграждение и/или подарок за действие в интересах третьих лиц, должны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и лицу, которое отвечает за антикоррупционную деятельность.

Работники, которые обнаруживают факты коррупции, иных уголовных преступлений или нарушений, должны сообщать об этом незамедлительно с целью защиты интересов законопослушных работников, REWE Group и Компании.

Лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность, и обдусмен – это работники, назначенные компанией для борьбы с упомянутыми преступлениями.

Работник, уполномоченный на работу с жалобами работников, фиксирует проявления коррупционной деятельности, которые он затем в условиях высочайшей конфиденциальности проверяет, и, в случае подтверждения факта коррупции, передает дело работнику, занимающемуся антикоррупционной деятельностью. Личность лица, предоставившего информацию, при этом не разглашается.

#### **4. Поведение в отношении органов власти и должностных лиц**

Чиновники, занимающие государственные посты, и представители органов власти (должностные лица) призваны служить на общее благо. Поэтому подношение им подарков или предоставление привилегий, будь то прямо или косвенно, а также принятие ими таких подарков запрещено.

Неоднократные совместные обеды или ужины или небольшие подарки вызывают подозрение, поэтому подобных ситуаций необходимо избегать.

#### **5. Публичные выступления**

Компания приветствует участие в деятельности благотворительных и общественных организаций, клубов и общественных мероприятиях местного и государственного уровня, если это не мешает работнику исполнять обязанности и сочетается с его работой.

В спорных ситуациях необходимо согласование с руководителем своего отдела, отделом Персонала и Генеральным директором.

Время подачи, предмет и содержание информации, имеющей отношение к компании и высказываемой работниками Компании на лекциях, интервью в печатных изданиях и с помощью других средств информации, должны соответствовать интересам и целям Компании, т.е. они должны быть согласованы с уполномоченным руководителем отдела и работниками отделов

по связям с общественностью и общекорпоративным коммуникациям, а, если необходимо, то с Генеральным директором.

Компания приветствует выступление своих работников на семинарах, конгрессах, конференциях и тому подобных мероприятиях. Возможность участия и содержание выступления при этом в обязательном порядке должны быть заранее согласованы с Генеральным директором.

## **6. Защита информации и имущества Компании, обязательства по сохранению конфиденциальности**

Каждый работник Компании обязан обращаться с имуществом Компании соответствующим образом и предотвращать его потерю, повреждение и неправильное использование. К имуществу Компании также относится информация (данные) и коммерческие тайны.

Имущество Компании не может быть использовано в личных целях или вывезено за пределы Компании без согласия руководителя отдела, а если необходимо, то и Генерального директора. Это положение применимо также и к имуществу, которое не подлежит продаже или не может быть продано.

Работники должны соблюдать абсолютную конфиденциальность в отношении коммерческих тайн как на протяжении своей работы, так и после ее завершения. Это относится и к информации, которую третьи стороны предоставили менеджерам на условиях соблюдения конфиденциальности.

## **7. Действия, соответствующие Кодексу Поведения**

### **7.1. Соблюдение Кодекса Поведения и последствия его нарушения**

Каждый работник Компании несет личную ответственность за соблюдение требований, изложенных в Кодексе.

Каждый работник проходит проверку на соответствие его поведения настоящему Кодексу с целью определения аспектов, которые требуют доработки.

REWE Group осознает необходимость учиться, основываясь на полученном опыте и самосовершенствоваться, основываясь на настоящем Кодексе Поведения и этических ценностях и моральных принципах.

Работники Компании, являясь примером для подражания, обязаны следовать принципам честности, преданности и законопослушности.

Работники Компании обязаны обеспечивать претворение Кодекса Поведения в жизнь и его использование в ежедневной деятельности, как своей, так и своих работников. Отклонения от такой стратегии должны вызывать тревогу, о них необходимо сообщать работникам, упомянутым в пунктах 3 и 7.2.

Если в результате таких нарушений Компании будет нанесен ущерб, она имеет право в соответствии с законодательством предъявить иск против соответствующих лиц, вне зависимости от их статуса и положения. В случае

подозрения на уголовное преступление, Компания имеет право инициировать возбуждение уголовного дела.

## **7.2 Контактные лица, к которым следует обращаться в случае возникновения вопросов относительно Кодекса Поведения**

В случае возникновения вопросов или неясностей в отношении Кодекса Поведения необходимо обратиться напрямую к руководителю отдела или руководителю более высшей ступени. Если это невозможно, или руководство рассматривает такие действия нежелательными, необходимо проконсультироваться с отделом Персонала (в частности, с руководителем отдела), юристами или отделом внутреннего аудита. Более того, работники имеют возможность обращаться к руководителю, отвечающему за работу с жалобами работников (пункт 3 Кодекса), который обязан гарантировать им полную конфиденциальность.

## **Заключительные положения**

Поскольку Трудовой Договор и должностные инструкции для отдельных менеджеров и работников содержат дополнительные требования, они не теряют силу и законность на основании настоящего Кодекса Поведения.