

**КОДЕКС ЭТИКИ
ООО «ФАРМФОРВАРД»**

2014 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Основные положения	3
1.1. <i>Что такое Кодекс этики</i>	3
1.2. <i>Кто должен соблюдать Кодекс этики</i>	4
1.3. <i>Помощь в вопросах регулирования</i>	5
1.4. <i>Соблюдение Кодекса этики и ответственность</i>	6
2. Уважение личности	7
2.1. <i>Права человека</i>	7
2.2. <i>Борьба с дискриминацией</i>	7
2.3. <i>Защита персональных данных</i>	8
3. Здоровье и безопасность окружающей среды	9
4. Конфиденциальность и защита информации	10
4.1. <i>Конфиденциальная информация</i>	10
4.2. <i>Электронные средства связи</i>	11
5. Безопасность взаимодействия с контрагентами	12
6. Уважением принципа свободной конкуренции	13
6.1. <i>Борьба со сговорами</i>	13
6.2. <i>Борьба с незаконной торговлей</i>	13
6.3. <i>Борьба с легализацией доходов</i>	15
7. Поведение сотрудников	15
8. Предотвращение конфликта интересов	15

1. Основные положения

1.1. Что такое Кодекс этики



Общество с ограниченной ответственностью «ФАРМФОРВАРД» (далее – ООО «ФАРМФОРВАРД», Компания), будучи социально ответственной компанией, придерживается высших этических стандартов во всех сферах своей деятельности. Фармацевтическая индустрия затрагивает

жизнь и здоровье многих людей, поэтому, чтобы обеспечить безопасность пациентов, ООО «ФАРМФОРВАРД» уделяет особое внимание этическому подходу к ведению бизнеса. Надежная репутация и будущие успехи ООО «ФАРМФОРВАРД» в значительной мере зависят как от соблюдения законодательных норм, так и от безукоризненного следования этическим требованиям.

Ключевым фактором, определяющим заинтересованность партнеров и надежность выстраиваемых с ними деловых отношений, является соответствие поведения сотрудников этическим принципам. Чтобы оправдать доверие потребителей и контрагентов, ООО «ФАРМФОРВАРД» основывает свою деятельность на международных этических стандартах:

- ✓ Кодекс надлежащей маркетинговой практики Международной федерации ассоциаций фармацевтических производителей,
- ✓ Кодекс надлежащей практики Ассоциации международных фармацевтических производителей,
- ✓ Этический кодекс Ассоциации Международных производителей медицинских изделий.

В Компании разработан Кодекс этики (далее – Кодекс), который является неотъемлемой частью корпоративной культуры и который отражает приверженность Компании к высоким этическим принципам ведения бизнеса. Кодекс устанавливает стандарты ответственного поведения для всех сотрудников Компании и дает практические рекомендации о разрешении важных этических и правовых проблем.

1.2. Кто должен соблюдать Кодекс этики

Кодекс является одним из основных элементов внутреннего контроля, поэтому он обязателен для исполнения всеми без исключения сотрудниками Компании, независимо от их должности или стажа работы.

Для того чтобы обеспечить знание и исполнение Кодекса сотрудниками Компании, руководители структурных подразделений берут на себя ответственность по ознакомлению подчиненных им сотрудников, включая работающих по гражданско-правовым договорам и временных сотрудников, с положениями Кодекса этики. В случае необходимости они готовы дать рекомендации в отношении соблюдения правил и стандартов, а также личным примером показать, как нужно реагировать на ту или иную ситуацию, сложившуюся в ходе трудовой деятельности.

Контроль за обеспечением надлежащего корпоративного и индивидуального поведения в Компании осуществляет сотрудник, ответственный за реализацию корпоративных этических процедур (далее – Ответственный сотрудник по реализации корпоративных процедур). Он взаимодействует, прежде всего, с



руководителями структурных подразделений и другими руководителями высшего звена в рамках определения действий по ознакомлению рядовых сотрудников с принципами этического корпоративного поведения. Ответственный сотрудник по реализации корпоративных процедур отвечает за соответствие законодательству хозяйственной деятельности Компании в целом и деятельности каждого сотрудника и/или делового партнера, выступающего от имени Компании.

Кроме этого, Компания требует от всех привлекаемых контрагентов соблюдение правил и принципов, закрепленных в настоящем Кодексе. В этих целях Компания берет на себя ответственность по ознакомлению действующих и/или потенциальных контрагентов с Кодексом этики и по разъяснению отдельных положений, в случае необходимости.

1.3. Помощь в вопросах регулирования

Сотрудники Компании, соблюдая требования законодательства, обязаны следовать правилам и принципам, которые содержатся в настоящем Кодексе, и предотвращать нарушения, сообщая о любых подозрительных ситуациях. В случае появления у сотрудников Компании сомнений в потенциальной неэтичности или



незаконности своих действий, связанных с внутренним контролем, внешними взаимоотношениями и т.д., а также действий других лиц, им следует незамедлительно сообщить о таких подозрениях одним или несколькими из указанных ниже способов:

- ✓ сообщить Генеральному директору Компании;
- ✓ сообщить непосредственному руководителю структурного подразделения;
- ✓ сообщить Ответственному сотруднику по реализации корпоративных процедур;
- ✓ написать письмо на специальный адрес электронной почты:
Hotmail@pharmforward.ru.

Вся информация, направленная в адрес любого из ответственных лиц или на специальный адрес электронной почты, будет рассматриваться с соблюдением конфиденциальности и отслеживаться Ответственным сотрудником по реализации корпоративных процедур. Лица, о которых было заявлено, должны быть оповещены в возможно короткие сроки до начала каких-либо предварительных расследований. Каждый случай разумно обоснованного обвинения подлежит должному расследованию.

Компания гарантирует, что предоставление добросовестным сотрудником о фактах нарушения требований настоящего Кодекса, даже если сообщенная информация окажется недостоверной или не окажется никаких оснований для дальнейших действий, не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении сообщившего такую информацию лица.

1.4. Соблюдение Кодекса этики и ответственность

В целях анализа и оценки соответствия Кодексу этики деятельности Компании, а также сотрудников периодически проводится аудит, в котором должен участвовать каждый сотрудник Компании по решению руководства.

Каждый сотрудник Компании обязан по решению своего непосредственного руководителя участвовать в обучении и тренингах в сфере применения настоящего Кодекса, организуемых в Компании.

В случае если по результатам аудита выявлены какие-либо нарушения или поступили сообщения о несоответствии тех или иных действий требованиям настоящего Кодекса, Ответственный сотрудник по реализации корпоративных процедур принимает решение о создании специальной комиссии по расследованию потенциальных нарушений, а также определяет ее состав в зависимости от характера фактов. Для обеспечения честности и объективности процесса в определенных случаях комиссия по расследованию формируется из лиц, не связанных с подразделением, где совершено нарушение.



Лица, действия которых предположительно оказались неэтичными, имеют право принимать участие в расследовании и присутствовать на заседаниях комиссии. Компания гарантирует, что эти лица в полной мере осведомлены о вменяемой им вине. Результаты расследования должны быть надлежащим образом задокументированы и прикреплены к личному делу сотрудника.

При наличии достоверных и достаточных доказательств и признаков дисциплинарного проступка в действиях лица, к нему применяются меры дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При выявлении в действиях сотрудника состава правонарушения или преступления, ответственность за которые предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях или Уголовным кодексом Российской Федерации, а также другими нормативно-правовыми актами, применение которых выходит за рамки Компании, информация незамедлительно передается в уполномоченные органы.

2. Уважение личности

2.1. Права человека

Стремление Компании к совершенству означает, что на всех этапах ее деятельности она проявляет серьезную заботу о соблюдении прав человека. Компания не использует детский или принудительный труд. Кроме того, в Компании соблюдаются требования о справедливой заработной плате и рабочих часах, независимо от должности сотрудников. Также, Компания проявляет особую заботу о здоровье и безопасности сотрудников на их рабочих местах согласно характеру их работы.

Именно поэтому Компания стремится работать с теми контрагентами, которые разделяют эту приверженность соблюдению прав человека. Компания призывает сообщать обо всех нарушениях этой политики или любых прав человека, законов о труде, заработной плате и рабочих часах в соответствии с требованиями раздела «Помощь в вопросах регулирования».

2.2. Борьба с дискриминацией

Компания призывает сотрудников и контрагентов к поддержанию обстановки порядочности, уважения и созданию стимулирующих, творческих, лишенных дискриминации условий труда для всех сотрудников и контрагентов, обеспечивающих уважение личного достоинства и культурного многообразия.

Компания обеспечивает здоровую рабочую обстановку, где ни один из сотрудников не является предметом дискриминации в силу возраста, расы, происхождения, пола, сексуальной ориентации, внешности, политических взглядов, вероисповедания, семейного статуса, физического или душевного здоровья, инвалидности и т.д. К неприемлемому поведению относятся оскорбления чести и достоинства личности, распространение и демонстрация оскорбительных или дискриминирующих материалов.



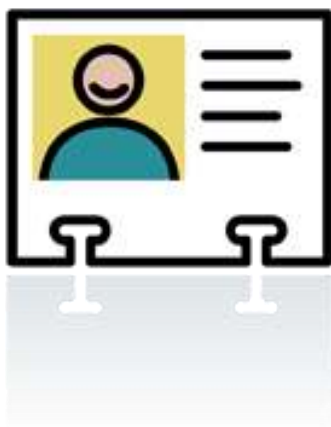
Подбор персонала в Компании базируется на конкурсной основе, когда наиболее компетентные кандидаты получают ту или иную должность, и каждый из них справедливо оценивается, исходя из уровня образования, навыков, отношения к делу, деловых и личных качеств, специфических способностей, опыта работы, квалификации и степени производительности труда.

Продвижение, поощрение и привлечение персонала к ответственности осуществляется, исходя из тех же самых принципов, но ни в коем случае не зависит от возраста, происхождения, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, политических взглядов, вероисповедания, семейного статуса, физического или душевного здоровья и т.д. Сотрудники Компании относятся друг к другу с уважением и пониманием.

2.3. Защита персональных данных

Все сотрудники Компании, а также контрагенты имеют право на неприкосновенность частной жизни.

Персональные данные работника – касающиеся конкретного сотрудника и/или другого лица информация, необходимость которой зависит от характера конкретных отношений.



Под такой информацией понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни, позволяющие идентифицировать личность (например, имя, дата рождения, образование, паспортные данные, номер страхового свидетельства, фотография, адрес электронной почты и другие).

Каждый имеет право контролировать операции с индивидуальными данными, которые должны добросовестно использоваться на строго определенные цели. Компания гарантирует их защиту, которая представляет собой жестко регламентированный и динамически технологический процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных и, в конечном счете, обеспечивающий достаточно надежную безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности.

3. Здоровье и безопасность окружающей среды

Компания берет на себя ответственность за соответствие требованиям, связанным с безопасностью труда, охраной здоровья и окружающей среды. Деятельность, направленная на минимизацию несчастных случаев и аварий на производстве и на бережное отношение к окружающей среде, является неотъемлемой частью политики Компании.



Компания гарантирует ведение бизнеса с соблюдением всех мер безопасности, а именно поддерживает в надлежащем состоянии оборудование, внедряет системы управления и обучения персонала, направленные на безопасность труда. Важность соблюдения техники безопасности должна быть донесена до всех сотрудников Компании.

Сотрудники Компании обязаны соблюдать следующие правила, находясь на рабочем месте:

- ✓ действовать в соответствии с законами об охране труда и здоровья;
- ✓ осознавать факторы, представляющие опасность;
- ✓ оценивать риски, связанные с выполнением трудовых обязанностей;
- ✓ принимать своевременные меры реагирования при выполнении работы;
- ✓ четко понимать, какие действия нужно предпринять в чрезвычайных ситуациях;
- ✓ включать вопросы охраны здоровья и охраны труда в повседневную деятельность;
- ✓ сообщать обо всех несчастных случаях, происшествиях, травмах и нарушениях правил техники безопасности и гигиены труда инженеру по охране труда Компании.

Все руководители структурных подразделений Компании несут ответственность за достижение целей и выполнение требований обеспечения условий труда, безопасного для жизни, здоровья и окружающей среды.

4. Конфиденциальность и защита информации

4.1. Конфиденциальная информация

Конфиденциальная информация, которая имеет огромную ценность для бизнеса, составляет основу конкурентных преимуществ Компании. Именно поэтому ее разглашение, случайное или умышленное, может повлечь определенные опасности как для Компании в целом, так и для каждого отдельного сотрудника или даже контрагента.



В целях минимизации рисков, спровоцированных злоумышленными или неосторожными действиями в отношении финансовых результатов, контрагентов, судебных разбирательств, предложений о покупке или продаже активов и т.д., Компания призывает принимать все надлежащие меры по защите такой информации.

Сотрудники Компании должны собирать и использовать конфиденциальную информацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и соглашениями, заключенными Компанией, исключительно для нужд бизнеса и должны понимать свои обязанности и ответственность. Компания гарантирует, что информация будет распространяться и использоваться лишь с письменного согласия лиц-владельцев информации.

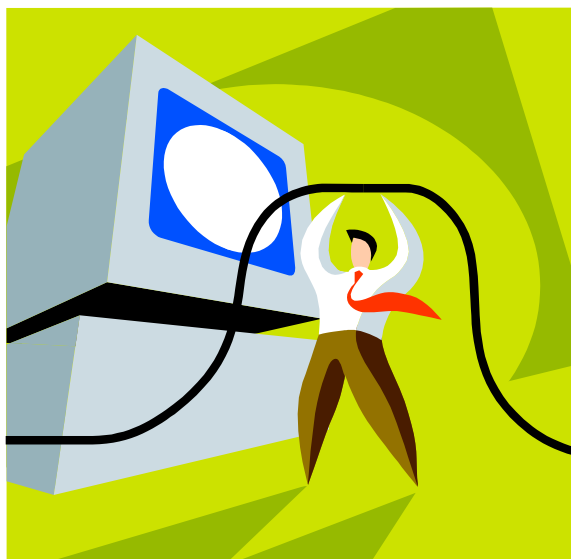
Конфиденциальная информация должна надежно храниться как в бумажной, так и в электронной форме, а доступ к ней должен быть предоставлен лишь тем сотрудникам Компании, которым она необходима по роду деятельности. Такие данные должны храниться в определенных временных рамках и должны быть удалены, когда Компания больше в них не нуждается. Перед разглашением информации необходимо проконсультироваться с юридическим отделом относительно обязательств Компании по хранению подобных данных.

В случае если сохранность и секретность конфиденциальной информации поставлена под угрозу, сотрудники обязаны сообщить об этом своим непосредственным руководителям с целью предотвращения утраты и/или минимизации рисков, связанных с утратой или раскрытием подобной информации.

4.2. Электронные средства связи

Электронное оборудование, которое предоставляется сотрудникам для исполнения их трудовых обязанностей (например, компьютеры, мобильные телефоны, ноутбуки и т.д.) и содержащаяся в нем информация являются собственностью Компании. Компания имеет право отслеживать данные, передаваемые по электронным каналам связи, с целью защиты бизнеса и предотвращения убытков.

Настоящий Кодекс обращает внимание на то, что сотрудникам необходимо бережно относиться к имеющимся в их распоряжении ресурсам. Электронное оборудование Компании должно использоваться сотрудниками Компании исключительно в целях надлежащего выполнения своих должностных обязанностей в Компании. Использование активов Компании в личных целях не допускается за исключением случаев, разрешенных внутренними документами Компании либо при наличии согласия руководства.



Сотрудникам запрещается устанавливать программное обеспечение на любые принадлежащие Компании электронные устройства без разрешения соответствующего структурного подразделения Компании. В целях безопасности сотрудникам не следует сообщать третьим лицам коды доступа (пароли, логины) от электронных средств связи Компании, программных ресурсов и серверов Компании, корпоративных почтовых ящиков.

Также сотрудники не могут заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью с использованием активов Компании, которые стали им доступны ввиду выполняемых ими трудовых обязанностей. Подобные ограничения не затрагивают ситуации, когда такая деятельность или участие прямо поручены Компанией сотруднику в установленном порядке, то есть с целью исполнения профессиональных обязанностей сотрудника в Компании.

5. Безопасность взаимодействия с контрагентами

Компания убеждена, что отношения с контрагентами нужно строить на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, что играет ключевую роль в достижении успеха. Компания берет на себя ответственность за следование этическим принципам, за своевременное и точное выполнение условий всех договоров, за соблюдения принципа честной конкуренции, за развитие деловых отношений с учетом интересов контрагентов.

Компания стремится создать долгосрочные отношения, основанные на высоких стандартах производственной деятельности. Именно поэтому Компания призывает всех действующих и потенциальных контрагентов, включая деловых партнеров, в свою очередь соблюдать все требования и принципы, предусмотренные настоящим Кодексом.

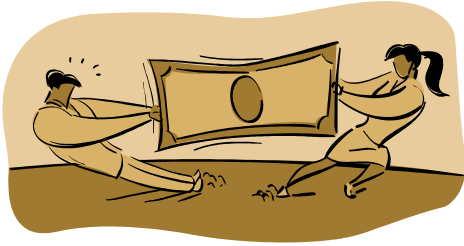
Компания заинтересована во взаимодействии с заслуживающими доверие контрагентами, имеющими безупречную репутацию в области профессионального и честного ведения бизнеса, отношения с которыми носят характер открытости, законного и взаимовыгодного сотрудничества. Тем не менее, Компания выбирает контрагентов исключительно на конкурсной основе, обеспечивая принцип свободной конкуренции.

Кандидатуры потенциальных контрагентов должны подвергаться проверке и анализу согласно внутренним локальным актам Компании, регламентирующим договорную работу. Любые дополнительные проверки проводятся исключительно с целью минимизации рисков нарушения законодательства, в том числе антимонопольного и антикоррупционного.

Настоящий Кодекс настоятельно рекомендует сотрудникам избегать ситуаций, когда, имея личную заинтересованность в бизнесе контрагента, сотрудники одновременно представляют интересы Компании в деловых отношениях с данными контрагентами. Также сотрудникам запрещается без получения письменного согласия непосредственного руководителя занимать должности в органах управления контрагентов. О фактах собственного участия или участия близких родственников в уставных капиталах и/или органах управления контрагентов либо о поступлении подобных предложений настоящий Кодекс рекомендует сообщать Ответственному сотруднику по реализации корпоративных процедур.

6. Уважением принципа свободной конкуренции

6.1. Борьба со сговорами



В Компании запрещается заключение соглашений с партнерами по бизнесу, которые бы были направлены на ограничение конкуренции и которые бы противоречили требованиям законодательства Российской Федерации о защите конкуренции.

Нарушение законодательства о защите конкуренции приводит к серьезным последствиям для деловой репутации и имущественных интересов Компании и влечет ответственность Компании и сотрудников, чьи действия не соответствовали требованиям законодательства.

Примерами запрещенных соглашений или согласованных действий служат соглашения, которые ведут к следующим последствиям:

- ✓ установлению или поддержанию цен (тарифов);
- ✓ повышению, снижению или поддержанию цен на торгах;
- ✓ необоснованному отказу от заключения договоров с определенными продавцами либо покупателями (заказчиками);
- ✓ навязыванию контрагенту невыгодных условий договора.

Компания прилагает все усилия для того, чтобы обеспечить соответствие своей деятельности законодательству о защите конкуренции, особенно в тех случаях, когда особенности положения Компании могут предоставить возможность оказывать влияние на общие условия обращения товара на соответствующем товарном рынке.

6.2. Борьба с незаконной торговлей

Борьба с незаконной торговлей и ликвидация контрабанды и подделок являются одним из основных приоритетов бизнеса Компании. Компания не приемлет участие в каких-либо формах незаконной торговли или содействия ей. Такая деятельность противоречит коммерческим интересам Компании и наносит непоправимый ущерб деловой репутации.

К незаконной торговле относятся:

✓ Осуществление торговли без наличия лицензии

Определенные законодательством виды торговли, включая оптовую и розничную торговлю лекарственными средствами, требуют наличия лицензии, которая выдается уполномоченным органом государственной власти. Таким образом, осуществление торговли без лицензии является незаконным.

✓ Торговля объектами, ограниченными в обороте и/или изъятыми из оборота

Существует перечень товаров, свободная продажа которых ограничена или запрещена. В частности, к таким товарам относятся сильнодействующие и ядовитые средства и вещества, наркотические средства и психотропные вещества. Торговля такими товарами без соблюдения особых требований закона и/или без отдельного разрешения нарушает законодательство.

✓ Контрабанда

Недопустимо перемещение через государственную границу товаров, предметов, ценностей, которое сопровождается нарушением таможенного законодательства. Так, например, контрабанда наркотических средств, психотропных веществ или аналогов, а также сильнодействующих, ядовитых веществ и отравляющих влечет уголовную ответственность согласно Уголовному кодексу Российской Федерации.

✓ Контрафакт

Реализация товаров, изготовление которых нарушает авторские и патентные права владельцев изобретений, произведений и товарных знаков, преследуется законом.

Компания ведет борьбу с перечисленными незаконными действиями. Сотрудники Компании должны обеспечить наличие заключенных договоров согласно требованиям закона, охватывающих все взаимоотношения с контрагентами, а также добиваться от контрагентов соблюдения стандартов добросовестного ведения бизнеса. В случае возникновения любых подозрений, связанных с незаконной торговлей, Кодекс рекомендует собрать, без ущерба для своей безопасности и безопасности других лиц, как можно больше информации для последующего расследования уполномоченными органами.

6.3. Борьба с легализацией доходов

Легализация преступных доходов – это придание правомерного вида владению, пользованию или распоряжению денежными средствами или иным имуществом, полученными в результате совершения преступления. Такой перевод денежных средств из теневой экономики в официальную осуществляется для того, чтобы иметь возможность пользоваться этими средствами открыто и публично.

Настоящий Кодекс в целях недопущения легализации доходов рекомендует сотрудникам Компании принимать платежи только от контрагентов, с которыми Компания ведет деловые отношения в обычном порядке и в отношении которых были проведены надлежащие проверки (включая финансовые) в соответствии с внутренними локальными актами, регулирующими договорную работу. В случае возникновения опасений у сотрудников Компании им следует незамедлительно сообщить непосредственному руководителю.

7. Поведение сотрудников

Компания придает огромное значение защите репутации. Согласно нормам корпоративного поведения сотрудникам Компании не рекомендуется публично высказывать мнения, которые искажают действительную работу Компании или могут быть неверно интерпретированы.

Сотрудникам нужно понимать, что любая опубликованная ими информация или их поведение может негативно сказаться на имидже и репутации Компании, поэтому они должны всегда осознавать свою ответственность. Сотрудники не должны выступать от имени Компании и высказывать мнения относительно тех или иных ситуаций от лица компании, если у них нет на это специальных полномочий.

8. Предотвращение конфликта интересов

В процессе трудовой деятельности возможны такие ситуации, когда личные интересы сотрудника будут противостоять интересам работодателя. Явный или потенциальный конфликт интересов может повлечь различные проблемы и даже нанести ущерб репутации Компании.

Под личными интересами сотрудников понимаются не только их собственные интересы, но и интересы их близких родственников. Чтобы предотвратить конфликт интересов, сотрудникам необходимо избегать ситуаций, в которых объективность их профессиональных решений может быть поставлена под сомнение.



Финансовые конфликты интересов могут возникнуть, когда сотрудники лично или члены их семей связаны материальными интересами или трудовыми отношениями с контрагентами Компании. Также финансовый конфликт интересов может потенциально существовать, когда сотрудники или члены их семей прямо или косвенно инвестируют компанию-конкурента.

Ситуации, когда в Компании, особенно в одном и том же структурном подразделении, работают члены семей сотрудников, близкие им люди, друзья, могут спровоцировать внутренний конфликт интересов. В таких случаях сотрудникам рекомендуется сообщить о вышеупомянутых связях непосредственному руководителю, чтобы установить, может ли это каким-либо негативным образом отразиться на исполнении профессиональных обязанностей сотрудниками.

Если какой-либо сотрудник имеет вторую работу или занимается собственным бизнесом, и по этим причинам он не способен максимально эффективно выполнять свои трудовые обязанности в Компании, то такая ситуация называется временным конфликтом интересов.

Во всех ситуациях, перечисленных в данном разделе, сотрудники Компании обязаны сообщать обо всех предполагаемых или существующих конфликтах. Сотрудники могут обратиться к их непосредственным руководителям, в отдел кадров, в юридический отдел и/или к Ответственному сотруднику по реализации корпоративных процедур за оценкой и анализом ситуации и за консультацией относительно дальнейших действий. Если от руководства потребуется санкционировать существующий или потенциальный конфликт интересов, подобное решение необходимо задокументировать.