

Приложение
к приказу АО «Вертолеты России»
от 24 декабря 2019 № 283-УК

КОДЕКС
корпоративной этики и делового поведения
в Холдинге «Вертолеты России»

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Основные принципы делового поведения и профессиональной этики работника.....	4
3. Конфликт интересов.....	8
4. Ответственность за нарушение требований Кодекса.....	9
5. Заключительные положения.....	10

1. Общие положения

1.1. В становлении и развитии Холдинга «Вертолеты России» (далее – Холдинг), а также в формировании и укреплении позиции, которую Холдинг занимает в деловом сообществе, важную роль играют профессионализм работников, входящих в состав его предприятий. Генеральный директор АО «Вертолеты России» (далее – Общество), заместители генерального директора Общества, руководители структурных подразделений Общества, иные работники Общества, а также руководители предприятий Холдинга, их заместители и иные работники предприятий Холдинга (далее совместно – работники) исходят из того, что при любых обстоятельствах деятельность и поведение работника должны соответствовать высоким профессиональным стандартам и общепринятым моральным ценностям.

1.2. Кодекс корпоративной этики и делового поведения в Холдинге «Вертолеты России» (далее – Кодекс) устанавливает основные принципы и правила поведения, а также этические правила, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил корпоративного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Холдинга, доверия контрагентов, представителей государственных и муниципальных органов и иных лиц. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей, направлен на создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, основанной на взаимоуважении и доверии и содействующей достижению стратегических целей.

1.4. Ознакомление работника с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.6. Для целей Кодекса используются следующие понятия:

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и/или предприятием Холдинга.

Работодатель – АО «Вертолеты России» и/или предприятие Холдинга.

Холдинг «Вертолеты России»/Холдинг – организационная структура, не являющаяся юридическим лицом, объединяющая предприятия вертолетостроительной отрасли и включающая в себя головную (управляющую) организацию (АО «Вертолеты России») и предприятия Холдинга.

Предприятие Холдинга/Предприятие – организация, в отношении которой АО «Вертолеты России» в силу преобладающего участия в уставном капитале или в соответствии с заключенным договором либо иным образом имеет возможность влиять на принимаемые этой организацией решения.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего служебного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Структурное подразделение Общества, предприятия Холдинга – структурная единица Общества, предприятия Холдинга, выполняющая возложенные на подразделение функции, обладающая правами и отвечающая за выполнение возложенных на нее задач в соответствии с положением о структурном подразделении и локальными нормативными актами Общества, предприятия Холдинга.

Уполномоченное структурное подразделение Общества, предприятия Холдинга – структурное подразделение, к компетенции которого относится профилактика коррупционных правонарушений.

Третьи лица – юридические или физические лица, имеющие иные, кроме трудовых, взаимоотношения с организацией Холдинга.

2. Основные принципы делового поведения и профессиональной этики работника

2.1. При исполнении должностных обязанностей работнику следует воздерживаться от:

– грубости, агрессии, проявлений пренебрежительного тона (в том числе повышения голоса), угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих общению или провоцирующих противоправное поведение,

физического насилия и психологического воздействия, использования ненормативной лексики;

– любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного и семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

– курения во время совещаний, бесед и иного общения.

2.2. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

2.3. Внешний вид работников при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.4. Работник, ориентируясь на реализацию стратегических целей и создание положительного имиджа Холдинга, должен:

– соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

– соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на служебную деятельность политических партий, организаций, профессиональных и социальных групп или иных общественных объединений, а также отдельных граждан;

– отстаивать права и интересы Холдинга;

– осуществлять свою трудовую деятельность с учетом приоритета интересов Холдинга над интересами других лиц в рамках законодательства Российской Федерации;

– не принимать участие в действиях (не допускать бездействия), которые могут повлечь за собой дискредитацию Холдинга, вызвать конфликт интересов или нанести ущерб Холдингу и (или) его репутации;

– соблюдать условия заключенного с ним трудового договора;

– исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

– действовать в строгом соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов, действующих в Холдинге, не преследовать своих личных интересов, быть беспристрастным при подготовке и (или) принятии решений, руководствуясь только интересами Холдинга;

– обеспечивать эффективное и экономное расходование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов Холдинга;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности

различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- избегать и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе, а при попадании в конфликтную ситуацию соблюдать общепринятые нормы поведения и действовать в соответствии со своими должностными обязанностями;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию о работе Холдинга, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Холдинга, если это не входит в обязанности работника;

- не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение своих трудовых обязанностей;

- не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, действующими в Холдинге, к сведениям конфиденциального характера, и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5. Работник, осознавая общественную опасность коррупции, обязан:

- воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, или как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Холдинге;

- уведомлять в установленном порядке уполномоченное структурное подразделение Холдинга о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или иной выгоды, или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- незамедлительно уведомлять работодателя, непосредственного руководителя, а также уполномоченное структурное подразделение Холдинга о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Холдинге;

- принимать предусмотренные локальными нормативными актами, действующими в Холдинге, законодательством Российской Федерации меры по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- уведомлять в установленном порядке непосредственного руководителя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу.

2.6. Работнику при взаимодействии с третьими лицами надлежит:

- стремиться к объективности в оценке контрагентов и деловых партнеров, их товаров (работ, услуг);

- проявлять внимание и осмотрительность в отношениях с третьими лицами, а также удостовериться/предусмотреть, что они не будут представлять угрозу для репутации Холдинга;

- последовательно отстаивать интересы Холдинга в ходе переговоров с представителями сторонних организаций, в том числе зарубежных, работниками, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность;

- не допускать использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха;

- принимать решение о работе по совместительству при получении конкретного предложения о такой работе, убедившись, что работа по совместительству не приведет к конфликту интересов (реальному или потенциальному) с Холдингом, и согласовывать указанное решение с руководителем соответствующего структурного подразделения;

- избегать при общении с государственными и муниципальными служащими поведения, действий и высказываний, которые могут быть расценены собеседником как предложение дачи взятки;

- не допускать несанкционированного тиражирования и передачи третьим лицам информации, составляющей коммерческую тайну, а также иной конфиденциальной информации в любом виде (копия, аудио, видео, фото и прочее).

2.7. Работник, осуществляющий организационно-распорядительные функции, обязан:

- быть для подчиненных работников образцом профессионализма, безупречной репутации, объективности, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- содействовать установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, направленного на реализацию подчиненными своего потенциала;

- принимать меры по предупреждению коррупции, предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- рационально делегировать полномочия;

- не злоупотреблять своими полномочиями;

- способствовать достижению стратегических целей Холдинга;

- осуществлять подбор и обеспечение дальнейшего продвижения работников, способствующих достижению стратегических целей Холдинга;

- создавать условия для обучения работников и повышения их профессиональной квалификации, соблюдать объективность и честность при принятии кадровых решений;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения.

3. Конфликт интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Холдинге положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия работником сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- рассмотрение и оценка репутационных рисков для Холдинга при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Холдинга и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом и/или предприятием Холдинга.

3.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по вопросам, относящимся к должностным обязанностям, и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Холдинга – без учета своих личных интересов, а также интересов лиц, состоящих с работником в близком родстве или свойстве;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения конфликта интересов.

3.4. Общество берет на себя обязательство рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов в соответствии с Порядком предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Холдинге и Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при выполнении должностных обязанностей Общества, предприятия Холдинга.

3.5. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников при выполнении должностных обязанностей Общества, предприятия Холдинга может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать

различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ работника или отстранение (постоянное или временное) от исполнения поручения, которое может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению;
- изменение должностных обязанностей работника без изменения занимаемой должности;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащих ему ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных капиталах организаций), являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования, предусмотренные локальными нормативными актами, действующими в Холдинге, и законодательством Российской Федерации.

3.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов в соответствии с локальными нормативными актами, действующими в Холдинге, выбирается наиболее приемлемый способ его разрешения, удовлетворяющий интересам Холдинга и работника с учетом существующих обстоятельств.

4. Ответственность за нарушение требований Кодекса

4.1. Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников при выполнении должностных обязанностей Общества, предприятий Холдинга.

4.2. Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то должностное лицо Общества, предприятия Холдинга, в подчинении которого находится указанный работник, обязано передать информацию заместителю генерального директора (исполнительного/управляющего директора) по безопасности Общества/предприятия Холдинга. В случае достоверности сведений о совершении действий (бездействии), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, заместителем генерального директора (исполнительного/управляющего директора) по безопасности Общества, предприятия Холдинга информация передается в правоохранительные (контрольно-надзорные) органы.

5. Заключительные положения

5.1. Если у работника возникают затруднения в отношении понимания либо применения Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к непосредственному руководителю, а также в кадровое подразделение либо подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений Общества, предприятия Холдинга.

5.2. Работник, которому известно (стало известно) о нарушениях требований раздела 3 Кодекса, имеет право обратиться к работодателю, непосредственному руководителю или заместителю генерального директора (исполнительного/управляющего директора) по безопасности, проинформировав о получении каких-либо услуг, подарков и вознаграждений посредством сообщения на адрес электронной почты doverie@rhc.aero.

5.3. Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по проверке нарушений и предотвращению возможных негативных последствий для Общества, предприятия Холдинга, в том числе сведения о заявителе. Каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и исключение какого бы то ни было преследования.

5.4. Если обращение было сделано в целях распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения правонарушения самим заявителем, он может быть привлечен к ответственности в установленном порядке.

5.5. Руководители структурных подразделений Общества, предприятия Холдинга не должны допускать преследования работников за уведомление о фактах нарушения требований Кодекса. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника, независимо от занимаемой им должности.