

УТВЕРЖДЕН

Решением Совета директоров
ООО «Аэрофлот Техникс»
Протокол №3 от 12.12.2024 г.

**Кодекс корпоративной этики
ООО «Аэрофлот Техникс»**



	Кодекс корпоративной этики ООО «Аэрофлот Техникс»	ДП-07.00-01
		Ревизия 3 Стр. 2 из 19

Лист согласования:

Должность	Дата	Подпись	Фамилия И.О.
Заместитель генерального директора по производству – директор департамента по техническому обслуживанию воздушных судов			Лиманский И.А.
Финансовый директор			Кокоулин В.Е.
Заместитель генерального директора по качеству – директор департамента гарантии и управления качеством			Баранов П.А.
Заместитель генерального директора по правовым вопросам и закупочной деятельности – директор департамента по правовым вопросам и закупочной деятельности			Шуравин Е.В.
Директор департамента управления персоналом			Зинченко В.И.
Начальник службы корпоративной безопасности			Кузьмин И.Л.
Начальник службы правового обеспечения			Борисова Н.А.
Главный инженер			Макаров И.Б.
Директор филиала в г. Оренбург			Андреев А.М.

Владелец документа:

Начальник службы
корпоративной безопасности

Кузьмин И.Л.

e-mail ILKuzmin@atechnics.ru
Телефон +7 (499) 404-35-47
доб. 11-67

	Кодекс корпоративной этики ООО «Аэрофлот Техникс»	ДП-07.00-01
		Ревизия 3 Стр. 3 из 19

Запись истории документа

Статус документа (Базовый/Ревизия/Отмена)	№ ревизии документа	Дата ввода в действие	Примечание
Базовый	0	15.09.2017	Введен в действие впервые
Ревизия	1	20.03.2023	Комплексная ревизия, изменен вид и регистрационный номер, старый номер РИ-00.01-01, изменено наименование организации
Ревизия	2	15.12.2023	Изменения в связи с изменением логотипа Общества
Ревизия	3	21.01.2025	Изменения в связи с приведением в соответствие с кодексом корпоративной этики Группы Аэрофлот РИ-ГД-287

Содержание:

1.	Термины, определения и принятые сокращения	5
2.	Нормативные ссылки	5
3.	Область применения	5
4.	Цели и задачи Кодекса	6
5.	Миссия и видение Общества	6
6.	Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики	7
6.1	Взаимоотношения Общества и работников	7
6.2	Корпоративный имидж.....	10
6.3	Конфликт интересов.....	11
6.4	Защита собственности и ресурсов Общества	13
6.5	Конфиденциальная и инсайдерская информация.....	13
6.6	Противодействие коррупции	14
7.	Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики	15
7.1	Отношения с клиентами.....	15
7.2	Отношения с участниками Общества	15
7.3	Отношения с деловыми партнерами и конкурентами.....	15
7.4	Отношения с государством и обществом	16
7.5	Отношения со средствами массовой информации	16
7.6	Защита окружающей среды.....	16
8.	Применение Кодекса	17
8.1	Соблюдение норм Кодекса и ответственность за их нарушение	17
8.2	Порядок применения Кодекса.....	17
9.	Заключительные положения	18
10.	Лист сверки (проверки) документа.....	19

1. Термины, определения и принятые сокращения

Группа Аэрофлот – ПАО «Аэрофлот» и его подконтрольные организации;

Дресс-код – свод правил, регламентирующий допустимый стиль одежды;

Деловые партнеры – физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие с Обществом договорные или внедоговорные деловые отношения;

Заинтересованные стороны – физические и юридические лица, которые оказывают влияние на деятельность ООО «Аэрофлот Техникс» или подвержены прямому или косвенному воздействию с его стороны, в том числе учредители и инвесторы, клиенты, деловые партнеры, работники, а также государственные и региональные органы власти, местные сообщества и др.;

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя ООО «Аэрофлот Техникс» или работника ООО «Аэрофлот Техникс» вступает в противоречие с правами и законными интересами ООО «Аэрофлот Техникс», что влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий), а также причинить вред законным интересам и/или репутации ООО «Аэрофлот Техникс»;

Коррупция – злоупотребление должностным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения или статуса вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей и 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;

ЛСТО – региональная линейная станция технического обслуживания;

ОЭБиПК – отдел экономической безопасности и противодействия коррупции;

Работники – физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с ООО «Аэрофлот Техникс», в том числе руководители;

Ресурсы компании – средства, имущество, возможности, запасы компании, источники доходов, обеспечивающие стабильную работу и получение прибыли ООО «Аэрофлот Техникс»;

Руководители – генеральный директор, заместители генерального директора и иные руководители прямого подчинения генеральному директору, руководители структурных подразделений ООО «Аэрофлот Техникс» и лица, временно исполняющие их обязанности;

Филиал – Оренбургский филиал ООО «Аэрофлот Техникс».

2. Нормативные ссылки

Кодекс разработан с учетом требований следующих нормативных документов:

- ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (ISO 9001:2015) «Системы менеджмента качества. Требования»;
- РИ-ГД-287 Кодекс корпоративной этики Группы Аэрофлот.

3. Область применения

3.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) является сводом этических, нравственных норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых руководством и всеми работниками ООО «Аэрофлот Техникс» (далее – Общество) вне зависимости от занимаемой ими должности.

3.2. Настоящий Кодекс разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации, Кодекса корпоративной этики Группы Аэрофлот, утвержденного Советом директоров ПАО «Аэрофлот» 08.11.2023 (протокол №8), положений Устава и нормативных документов

	Кодекс корпоративной этики ООО «Аэрофлот Техникс»	ДП-07.00-01 Ревизия 3 Стр. 6 из 19
---	--	---

Общества, положений Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также с учетом положений международных стандартов по защите прав человека, закрепленных в следующих документах:

- Международная хартия прав человека;
- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

ООН;

Настоящий Кодекс учитывает общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, опыт лучших российских и международных практик корпоративного управления.

3.3. Положения настоящего Кодекса распространяются на всех работников Общества (в том числе ЛСТО и Филиал) вне зависимости от занимаемой должности конкретного работника.

3.4. Все вышеуказанные лица должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и правил.

3.5. Настоящий Кодекс служит основой делового поведения для всех работников Общества.

4. Цели и задачи Кодекса

4.1 Целями настоящего Кодекса являются:

- определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности руководители и работники Общества, направленных на повышение прибыльности, успешности и эффективности деятельности Общества;
- создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности Общества следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри компании, так и в отношениях с третьими лицами;
- закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений в процессах исполнения должностных обязанностей работниками Общества;
- поддержание и повышение доверия к Обществу со стороны клиентов, укрепление репутации компании как честного и надежного партнера.

4.2 Задачами настоящего Кодекса являются:

- определение базовых основ для взаимоотношений Общества со всеми заинтересованными сторонами;
- предотвращение конфликтов интересов, их выявление и эффективное урегулирование;
- обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм всеми работниками Общества в повседневной трудовой деятельности.

5. Миссия и видение Общества

5.1 Миссия Общества

Основная миссия Общества – своевременное и качественное выполнение технического обслуживания и ремонта авиационной техники заказчиков услуг, а также оказание услуг в области разработки и сертификации второстепенных изменений (модификации) авиационной техники в соответствии с одобренной областью деятельности сертификата разработчика организации, в соответствии с авиационным законодательством Российской Федерации.

Основная цель Общества – оставаться бесспорным лидером в области ремонта и технического обслуживания воздушных судов, быть в числе лучших компаний мира в области

ремонта и технического обслуживания воздушных судов, сочетать динамическое развитие и высокую надежность с качеством предоставляемых услуг.

5.2 Миссия Общества

Доверие клиентов:

- клиент (заказчик услуг) всегда в центре внимания Общества. Выбор со стороны клиентов всегда предопределяет успех Общества – отдавая свои предпочтения, клиенты дают возможности для компании развиваться и преуспевать. В свою очередь Общество гарантирует своим клиентам (заказчикам услуг) высококачественный сервис по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов.

Общество стремится превосходить ожидания своих клиентов (заказчиков услуг) по качеству предоставляемых услуг, и делает всё для того, чтобы заключенные контракты на ремонт и техническое обслуживание воздушных судов стали долгосрочным сотрудничеством.

Результаты в работе:

- цель Общества – устойчивый и динамичный рост развития, создание обширной клиентской базы, повышение рентабельности и экономической привлекательности;
- Общество привержено высоким стандартам корпоративного управления и нормам деловой этики;
- Общество является компанией с прозрачной отчетностью, которая всегда открыта для своих деловых партнеров и участников.

Командная работа:

- работники Общества – это сплоченная команда профессионалов, которые всегда открыты для инноваций, инициатив и новых знаний, чтобы развиваться и идти вперед;
- работники уважают своих коллег и готовы к конструктивному диалогу для достижения результатов;
- Общество обеспечивает стабильную рабочую среду с равными возможностями для обучения и профессионального роста работников.

Ответственность перед Обществом:

Осознавая свою ответственность перед Обществом в части безопасности полетов, Общество:

- заботится об окружающей среде и непрерывно повышает энергетическую и экологическую эффективность в своей деятельности, используя передовой опыт и технологии;
- активно участвует в социально значимых и благотворительных проектах;
- развивает сеть и зону своего обслуживания, создает новые рабочие места в регионах;
- поддерживает и принимает активное участие в развитии российской авиационной промышленности.

6. Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики

6.1 Взаимоотношения Общества и работников

6.1.1. Работники Общества – основное конкурентное преимущество компании. Отношения между работниками и компанией строятся на основе доверия, взаимного уважения и сотрудничества.

6.1.2. Общество ценит в своих работниках:

компетентность – высокий профессионализм, наличие знаний в смежных областях и умение строить отношения с партнерами и коллегами;

вовлеченность – искреннюю заботу о достижении успеха компании, ощущение причастности к общему делу и стремление выполнять работу как можно лучше на благо компании и ее клиентов;

инициативность – способность предлагать новые подходы и идеи, стремление к самосовершенствованию, способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации, творческий подход к работе, активность и самостоятельность мышления, готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества – честность, порядочность, искренность, доброжелательность в отношении с коллегами, высокую внутреннюю культуру и самодисциплину, понимание специфики работы в компании и умение сохранить конфиденциальность информации;

лояльность к компании – верность и преданность целям и ценностям компании, достижение поставленных целей, содействие формированию духа сплоченной команды, готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

6.1.3. Ответственность Общества перед работниками выражается:

- в обеспечении комфортных и безопасных условий труда, соответствующих нормам действующего законодательства, должного уровня охраны труда и промышленной безопасности;
- в обеспечении системы вознаграждения за результаты труда, направленной на привлечение, повышение мотивации и удержание высококвалифицированных работников, внедрении передовых методик анализа результатов труда, которые позволяют свести к минимуму субъективные и необоснованные оценки;
- в проведении регулярной справедливой оценки результатов и качества деятельности работников, использовании полученных результатов для принятия решений о повышении оплаты труда, поощрения, предоставления дополнительных льгот и преимуществ, формирования резерва руководящего состава и предоставления работникам возможностей карьерного роста;
- в поддержании инициативности и стремления работников к приобретению новых знаний, совершенствованию профессиональных навыков, развитию новых форм организации труда;
- в реализации в отношении работников социальной политики, направленной на повышение престижа работы в компании, заботе о здоровье и благополучии работников и членов их семей.

6.1.4. Общество уважает основные права и свободы работников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. В Обществе действует запрет на любые преференции по политическим, религиозным, национальным, гендерным и иным подобным мотивам при реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения. В случаях дискриминации работник имеет право обратиться к своему непосредственному руководителю или в департамент управления персоналом Общества. Конфиденциальность такого обращения гарантируется.

6.1.5. Общество не препятствует участию своих работников в общественной, религиозной, политической жизни. Данное участие работников и их финансовые и временные затраты являются полностью добровольными и не должны мешать их деятельности в компании. Общество уважает и соблюдает права работников на создание, вступление или отказ от вступления в профессиональные союзы или другие общественные организации по собственному усмотрению.

6.1.6. Общество имеет нулевую терпимость к домогательствам, притеснениям, агрессивному поведению физического или вербального характера, или другим формам давления на работников, а также не приемлет использование детского или принудительного труда и любые формы эксплуатации.

6.1.7. Общество соблюдает требования, установленные законодательством в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы и компенсации.

Привлечение к сверхурочным работам и оплата такой работы осуществляется в строгом соответствии с требованиями национального законодательства.

Общество представляет своим работникам право на два выходных дня в неделю при пятидневной рабочей неделе, и один выходной день – при шестидневной рабочей неделе, разумно необходимые перерывы в течение рабочего времени, а также достаточное время отдыха между сменами.

Общество представляет право для всех работников на ежегодный отпуск и гарантии по выплате пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с национальным законодательством. Работники имеют право на отпуск по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии с национальным законодательством.

6.1.8. Взаимная ответственность работников Общества выражается через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, выполнение приказов, указаний и распоряжений руководителей Общества;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям, подчиненным;
- бережливый подход к использованию имущества Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции;
- совершенствование своих профессиональных знаний, умений и навыков;
- заботу о репутации Общества;
- соблюдение правил корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом.

6.1.9. Руководители Общества должны выступать личным примером этичного поведения и руководствоваться следующими принципами поведения:

- безусловное уважение к личности;
- соблюдение норм действующего законодательства и нормативных документов Общества;
- уважение к другому мнению;
- недопущение любых форм дискриминации по отношению к подчиненным работникам;
- строгий контроль соблюдения требований охраны труда и техники безопасности;
- недопущение как для себя лично, так и для подчиненных работников участия в любых коррупционных схемах;
- знание и применение на практике положений и норм настоящего Кодекса.

6.1.10. Руководители обязуются не допускать в своих действиях манипулирования показателями отчетности и иных недобросовестных действий, нацеленных на формальное достижение целевых показателей деятельности и совершенных в ущерб долгосрочным интересам участников Общества, в том числе направленных на искажение отчетности по российским стандартам учета (РСБУ). В случае выявления подобных фактов средства, неправомерно полученные руководителями Общества, должны быть добровольно возвращены Обществу без каких-либо судебных исков, в полном объеме и в кратчайшие сроки. Соответствующие обязанности закрепляются в трудовых договорах, заключаемых с руководителями Общества.

6.1.11. Все руководители и работники Общества обязаны соблюдать требования законодательства о противодействии коррупции, нарушение которых влечет за собой наказание любого руководителя и работника Общества вне зависимости от занимаемой должности, заслуг, стажа и опыта работы.

6.2 Корпоративный имидж

6.2.1. Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и внешний вид.

6.2.2. Правилами делового поведения работников Общества не допускаются:

- публичные высказывания, суждения и/или оценки, в том числе в средствах массовой информации (включая, но не ограничиваясь, в сети Интернет), в отношении деятельности Общества и компаний Группы Аэрофлот, руководителей, включая, но не ограничиваясь, решения и/или действия вышестоящих должностных лиц, если это сопряжено с разглашением охраняемой законом тайны. Любые высказывания в отношении Общества и компаний Группы Аэрофлот осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и определенными этим порядком лицами, в соответствии с требованиями ДП-05.00-01 «Регламент взаимодействия работников ООО «Аэрофлот Техникс» со средствами массовой информации и присутствия в социальных сетях»;

- употребление наркотиков и нахождение в состоянии наркотического или иного токсического опьянения на работе (на своем рабочем месте, либо на территории Общества или объекта, где по поручению Общества работник должен выполнять трудовую функцию);

- употребление алкоголя на работе и нахождение на работе (на своем рабочем месте, либо на территории компании или объекта, где по поручению Общества работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного опьянения;

- курение вне специально отведенных мест;

- агрессивные, унижающие, враждебные, запугивающие действия, поступки, поведение;

- распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков;

- использование ресурсов Общества в личных целях;

- участие в конфликтах различных организаций, вовлечение в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать работников или Общество, вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб Обществу;

- получение работником денежных средств или иных подарков, предоставляемых с целью воздействия на принятие решений при исполнении должностных обязанностей.

- прослушивание на рабочих местах музыкальных произведений, пользование социальными сетями интернет, содержания рабочего места с нарушением действующих санитарных норм, намеренное создание неблагоприятных условий для дестабилизации работы подразделения и Общества, вредительство.

- излишняя политизированность, показное выпячивание своей гражданской позиции, политическая провокация, проведение несанкционированных митингов, забастовок, дебатов.

6.2.3. Внешний вид – элемент корпоративной культуры, репутации Общества и профессии работника, помогающий создавать благоприятное впечатление и вызывать доверие к Обществу.

6.2.4. Работники должны иметь аккуратный внешний вид. Одежда работника при нахождении в офисных помещениях Общества и во время выполнения своих должностных обязанностей вне офиса должна быть выдержана в элегантном повседневном стиле – демократическая версия офисного стиля:

- возможен отказ от строгого пиджака;

- допустимо надеть кардиган, жакет или блейзер, свитер, выбрать рубашку разных цветов и фасонов, не надевать галстук;

- возможно ношение джинсов (должны быть без потертостей и рваных краев, прямого кроя и средней посадки).

6.2.5. В палитре должна преобладать спокойная цветовая гамма (серый, черный, белый и их оттенки, приглушенный зеленый, синий, бордовый, коричневый, пастельные тона), также допускаются принты;

6.2.6. Допускается ношение рубашек и блуз с коротким рукавом или с рукавом три четверти. Ношение топов, одежды с открытыми плечами и без рукавов допускается только совместно с пиджаком (жакетом).

6.2.7. Допустима любая обувь, кроме пляжной обуви и обуви для занятия спортом.

6.2.8. Внешний вид работника должен быть умеренным, соответствовать общепринятым нормам: не быть вызывающим, вульгарным или экстравагантным, не должен ущемлять прав коллег, одежда должна быть аккуратной, чистой, отглаженной. При этом ношение строгого делового стиля не исключается. Производственный персонал должен носить форменную и специальную одежду установленного образца, поддерживать форменную и специальную одежду в чистом и опрятном состоянии.

6.2.9. Для женщин допустимо: платье, брюки, водолазка, блейзер, юбка, классические джинсы. Длина юбки или платья – чуть выше/ниже колена, длина мини и отсутствие колготок недопустимы. Для летнего сезона подойдут более легкие модели спокойной цветовой гаммы без вызывающего рисунка.

6.2.10. Для мужчин допустимо: рубашка, водолазка, жакет, жилет, блейзер, классические джинсы, приемлемо использование трикотажных изделий, одежды с принтами, приталенных элементов гардероба.

6.2.11. При участии во встречах вне офиса и переговорах обязательным является деловой стиль – строгий деловой костюм темных оттенков, светлая рубашка, для мужчин – галстук, ремень.

6.2.12. Действие пунктов 6.2.4-6.2.11 применимо к работникам, в том числе при посещении офисного помещения во время отпуска/выходного дня.

6.2.13. Ношение специальной одежды и поддержание позитивного корпоративного имиджа работника, непосредственно занятых в производственном процессе, регламентируется внутренними нормативными документами и правилами.

6.2.14. Ответственность и контроль за несоблюдение норм внешнего вида закреплена за руководителями структурных подразделений Общества. В случае несоблюдения требований дресс-кода по решению руководителя структурного подразделения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.3 Конфликт интересов

6.3.1 Члены Совета директоров Общества и работники Общества обязаны действовать в интересах Общества и Группы Аэрофлот и принимать меры по предотвращению ситуаций, в которых возможен конфликт интересов.

6.3.2 Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

В целях предотвращения конфликтной ситуации работники обязаны:

- исключать совершение действий под влиянием личных имущественных или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- не иметь личной имущественной или финансовой заинтересованности в деятельности делового партнера, с которыми они взаимодействуют при исполнении своих должностных обязанностей;
- не принимать связанные с выполнением должностных обязанностей подарки, личные подношения в денежной форме, билеты на развлекательные или спортивные мероприятия,

	Кодекс корпоративной этики ООО «Аэрофлот Техникс»	ДП-07.00-01 Ревизия 3 Стр. 12 из 19
---	--	--

оплаченный отдых и т.д. Действия такого рода могут быть расценены другими лицами как принятие определенного обязательства со стороны Общества и вовлечь работника в конфликт интересов. Данное правило не относится к принятому в деловых взаимоотношениях обмену сувенирами рекламного характера и проведению деловых встреч в ресторанах, при которых каждая сторона оплачивает собственные расходы самостоятельно (подробная информация содержится в РИ-07.00-13 «Положение о деловых подарках, знаках делового гостеприимства и представительских расходах»);

- заниматься предпринимательской или иной оплачиваемой деятельностью, являться учредителями организаций или работать по совместительству только в случае, если такая деятельность не препятствует качественному исполнению должностных обязанностей в Обществе;
- раскрывать информацию о деятельности, которая может охватывать существенную часть времени или отвлекать внимание от исполнения прямых должностных обязанностей или иным образом отрицательно сказываться на деятельности в Обществе;
- не оказывать воздействия на решения о карьерном продвижении работников Общества, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);
- не использовать близкое родство или свойство с работниками Общества (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), с целью оказания влияния на принятие решений в ходе выполнения этими работниками своих должностных (трудовых) обязанностей;
- не оказывать воздействия на решение о наборе на целевое обучение от Общества и трудоустройстве, а также о карьерном продвижении работников Общества, состоящих с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);
- в случае, если супруг (супруга) или близкий родственник работает в компании, являющейся деловым партнером Общества, воздерживаться от принятия решений, касающихся деловых отношений с этой компанией, а также не обсуждать с родственником, работающим в компании-партнере, вопросы взаимодействия Общества с данной компанией.

6.3.3 В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов, в том числе указанных в п.6.3.2 настоящего Кодекса, работник, в соответствии с локальными нормативными актами, обязан направить уведомление (сообщить) об этом руководителю группы по экономической безопасности и противодействию коррупции ОЭБиПК службы корпоративной безопасности Общества, для рассмотрения коллегиальным совещательным органом (комиссия по противодействию коррупции), созданным в целях рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением законодательства о противодействии коррупции и требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов.

Работник Общества при трудоустройстве по совместительству в иную организацию и/или учреждении им организации, занятии предпринимательской или иной оплачиваемой деятельностью, письменно уведомляет об этом руководителя группы по экономической безопасности и противодействию коррупции ОЭБиПК службы корпоративной безопасности Общества, с целью проведения оценки возможности возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов у заместителей генерального директора, главного бухгалтера и иных руководителей прямого подчинения генеральному директору Общества, указанные лица обязаны уведомить об этом комиссию по противодействию коррупции и генерального директора Общества в письменной форме в соответствии с РИ-07.00-14 «Порядок уведомления работниками о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения».

6.3.4 В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

6.3.5 В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета директоров Общества обязаны:

- при возникновении потенциального конфликта интересов у члена Совета директоров Общества, в том числе при наличии заинтересованности в совершении Обществом сделки, уведомлять об этом Совет директоров Общества в письменной форме и в любом случае ставить интересы Общества выше собственных интересов;
- воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами Общества;
- в случае возникновения у члена Совета директоров Общества конфликта интересов сообщить о факте его наличия и об основаниях его возникновения Совету директоров Общества через председателя Совета директоров Общества либо секретаря Совета директоров Общества. Такое сообщение должно быть в любом случае сделано в письменной форме до начала обсуждения вопроса, по которому у такого члена Совета директоров имеется конфликт интересов, на заседании Совета директоров Общества;
- воздерживаться от голосования по вопросам, в отношении которых у члена Совета директоров Общества имеется конфликт интересов, а в случаях, когда того требует характер обсуждаемого вопроса либо специфика конфликта интересов, не присутствовать при обсуждении такого вопроса на заседании Совета директоров Общества.

6.3.6 Члены Совета директоров Общества, а также другие члены органов управления Общества и связанные с ними лица не должны принимать подарки от сторон, заинтересованных в принятии решений органом управления Обществом, а также пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами (за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий).

6.3.7 В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов руководители и работники Общества должны действовать в соответствии с процедурой, указанной в РИ-07.00-05 «Положение об урегулировании конфликта интересов» и иными внутренними документами Общества.

6.4 Защита собственности и ресурсов Общества

6.4.1 Собственность и ресурсы Общества – это основа его деятельности, роста и долгосрочного развития. Сохранение собственности и ресурсов, их рациональное использование является залогом эффективности ООО «Аэрофлот Техникс». Использование собственности и ресурсов Общества допустимо только в рабочих целях и в рамках исполнения должностных обязанностей.

6.4.2 Работники Общества должны бережно относиться к имуществу Общества и обеспечивать его сохранность, строго соблюдать инструкции по обращению с оборудованием, обеспечивать защиту результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации ООО «Аэрофлот Техникс».

6.5 Конфиденциальная и инсайдерская информация

6.5.1 Члены Совета директоров Общества, а также члены иных органов управления Общества, руководители и работники Общества, имеющие доступ к конфиденциальной и/или инсайдерской информации Общества, должны использовать ее только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и только в интересах Общества, соблюдая при этом порядок использования и охраны конфиденциальной и инсайдерской информации, предусмотренный внутренними документами Общества.

6.5.2 Вышеупомянутые лица не вправе разглашать конфиденциальную и инсайдерскую информацию (даже после прекращения трудового или иного договора с Обществом), передавать ее третьим лицам и использовать в собственных интересах без согласия Общества, в котором они работают/работали или состоят/состояли в иных договорных отношениях, если иное не предусмотрено законом или обоснованным требованием уполномоченных государственных и иных органов власти.

6.6 Противодействие коррупции

6.6.1. Общество проводит политику противодействия коррупции, целью которой является исключение возможности для возникновения коррупционных проявлений в своей деятельности и руководствуется Антикоррупционной политикой Группы Аэрофлот.

6.6.2 В Обществе созданы и совершенствуются правовые механизмы профилактики коррупции, разработана система взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции.

6.6.3 Работники Общества, а также члены органов управления Обществом строго соблюдают запреты, ограничения и обязанности, определенные действующим законодательством о противодействии коррупции, а также соблюдают требования, закрепленные РИ-07.00-15 «Порядок уведомления работниками ООО «Аэрофлот Техникс» о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений» и иными нормативными документами Общества.

6.6.4 В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных или муниципальных органов власти и управления.

6.6.5 Работники, а также члены органов управления Общества не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Общества незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу, либо должностному лицу публичной международной организации.

6.6.6 Работники, а также члены органов управления Общества не должны вынуждать предоставлять им и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

6.6.7 На территории иностранного государства работники Общества, члены органов управления Общества соблюдают запреты, ограничения и обязанности, определенные действующим международным и российским антикоррупционным законодательством, а также антикоррупционным законодательством той страны, в которой они находятся.

6.6.8 В рамках процедуры уведомления о фактах коррупции Общество гарантирует:

- соблюдение конфиденциальности в отношении лица, уведомившего о факте коррупции, в соответствии с требованиями законодательства;
- неприменение каких-либо санкций к работнику, добросовестно сообщившему об известных ему фактах совершения другим работником Общества либо контрагентом коррупционных действий, даже если такие факты не будут подтверждены документально;
- неприменение любых видов преследования к работникам, отказавшимся совершить коррупционные правонарушения либо участвовать в их совершении в качестве посредника, даже если в результате подобного отказа Общество понесет потери в бизнесе.

7. Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики

7.1 Отношения с клиентами

7.1.1 Основным клиентом Общества является заказчик услуг по техническому обслуживанию воздушных судов.

Общество неизменно поддерживает высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность оказываемых клиентам услуг, что позволяет ему быть успешным на рынке услуг по ремонту и техническому обслуживанию воздушных судов.

7.1.2 Комфорт, безопасность и высокое качество обслуживания клиентов в любой ситуации остаются для Общества первостепенной задачей.

Вся деятельность Общества направлена на постоянное совершенствование управления, технологий и процессов, обеспечивающих высокое качество оказываемых услуг и безусловную безопасность полетов. Действующая в Обществе концепция безопасности предъясвляет самые жесткие, соответствующие международным нормам, требования к техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов.

7.1.3 В Обществе создана атмосфера доброжелательности, внимания и уважительного отношения ко всем работникам и клиентам (заказчикам услуг), что является фирменным стилем Общества. Негативное отношение, действия и высказывания дискриминационного характера недопустимы.

7.1.4 Вся предоставляемая Обществом клиентам информация является полной и достоверной и исключает любую возможность обмана или намеренного введения в заблуждение.

Общество уважает права своих клиентов и работников Общества и строго соблюдает требования российского и международного законодательства по защите персональных данных.

7.1.5 Общество уделяет большое внимание поддержанию постоянного диалога с клиентами (заказчиками услуг), получению от них обратной связи в целях регулярного мониторинга уровня их удовлетворенности и своевременного реагирования на проблемные ситуации.

7.2 Отношения с участниками Общества

7.2.1 Общество проводит последовательную политику по взаимоотношению с участниками, основополагающим принципом которой является соблюдение прав и интересов всех участников, независимо от количества принадлежащих им долей в уставном капитале Общества.

7.2.2 Общество стремится к обеспечению информационной прозрачности и открытости в своей деятельности в соответствии с публичным статусом ПАО «Аэрофлот».

7.3 Отношения с деловыми партнерами и конкурентами

7.3.1 Общество является одним из ведущих игроков на рынке услуг по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов, чья репутация должна быть безупречной. Общество стремится достичь такого высокого уровня честности и порядочности в отношениях с деловыми партнерами (клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами и т.д.), который мог бы стать эталоном для других компаний.

7.3.2 Общество уважает профессиональную компетентность и качество работы своих деловых партнеров, выстраивает свое взаимодействие с ними на основе взаимовыгодного сотрудничества и доверия, соблюдает достигнутые договоренности и выполняет взятые на себя обязательства и требует того же от своих партнеров.

7.3.3 Общество ведет дела только с партнерами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

7.3.4 Общество придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области качества, надежности и дополнительного

	Кодекс корпоративной этики ООО «Аэрофлот Техникс»	ДП-07.00-01
		Ревизия 3 Стр. 16 из 19

сервиса при предоставлении услуг по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов. Общество не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства и законов о конкуренции во всех регионах своего присутствия.

7.3.5 Все возникающие споры Общество стремится решать путем переговоров, в обязательном порядке соблюдая все применимые требования законодательства.

7.3.6 Общество принимает все необходимые меры, чтобы исключить риски деловых отношений с лицами и организациями, которые были и могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

7.3.7. Общество приветствует соблюдение агентами и посредниками положений Антикоррупционной политики Группы Аэрофлот.

7.4 Отношения с государством и обществом

7.4.1 Осознавая общественную значимость своей деятельности, Общество выстраивает и поддерживает с органами законодательной власти, государственного и муниципального управления, органами судебной власти, средствами массовой информации, саморегулируемыми организациями, общественными объединениями и политическими партиями уважительные, ответственные, конструктивные и прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на строгом соблюдении действующего законодательства Российской Федерации.

7.4.2 Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Общество придерживается принципов корпоративной социальной ответственности во всех регионах присутствия, реализуя программы социальной поддержки и благотворительности по ряду приоритетных направлений, в том числе активно содействует проведению социально значимых акций, традиционно оказывает всестороннюю поддержку спорту.

7.4.3 При осуществлении благотворительной и спонсорской деятельности Общество руководствуется принципами долгосрочности и прозрачности проектов оказания соответствующей помощи, её адресности, а также контроля целевого использования средств, направленных Обществом.

7.4.4 Общество не осуществляет взносы политическим партиям, в том числе, в целях получения любых преимуществ для Общества.

7.5 Отношения со средствами массовой информации

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации (далее – СМИ) и строит его на принципах открытости и прозрачности. Публично выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ может только руководитель Общества или уполномоченные представители в соответствии с установленными процедурами и должностными обязанностями. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества и/или Группы Аэрофлот. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

7.6 Защита окружающей среды

7.6.1 Являясь лидером в области технического обслуживания и ремонта воздушных судов, осознавая свою ответственность перед обществом и будущими поколениями, важность экологической и климатической повестки, придерживаясь принципов устойчивого развития, Общество гарантирует соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды.

7.6.2 В своей деятельности Общество стремится повышать энергетическую и экологическую эффективность конечного продукта – работ по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов. Для достижения целей экологической политики решается ряд задач, в том числе внедрение современных систем экологического менеджмента, применение новых ресурсосберегающих и безотходных технологий.

8. Применение Кодекса

8.1 Соблюдение норм Кодекса и ответственность за их нарушение

8.1.1 Члены Совета директоров Общества, члены иных органов управления Общества, все работники Общества вне зависимости от занимаемой должности обязаны соблюдать положения настоящего Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

8.1.2 Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей структурных подразделений ООО «Аэрофлот Техникс», которые выступают активными проводниками принципов корпоративной этики в коллективе, служат образцом этичного поведения, при необходимости разъясняют работникам положения Кодекса.

8.1.3 Соблюдение положений настоящего Кодекса является одним из критериев индивидуальной оценки трудовой деятельности работников Общества при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

8.1.4 В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, члены Совета директоров Общества, члены иных органов управления Общества и работники Общества, нарушившие положения настоящего Кодекса, могут быть привлечены к соответствующим мерам ответственности.

8.2 Порядок применения Кодекса

8.2.1 Все работники Общества знакомятся с настоящим Кодексом под роспись.

8.2.2 Ответственность за организацию работы по разъяснению работникам, исполнению требований и положений настоящего Кодекса возлагается на непосредственного руководителя работника Общества.

Исполнительный секретарь Совета директоров Общества знакомит с настоящим Кодексом членов Совета директоров Общества, а также информирует их о практике применения настоящего Кодекса в Обществе.

8.2.3 Совет директоров Общества осуществляет общий контроль за процессом внедрения настоящего Кодекса в Обществе.

Генеральный директор Общества отвечает за организацию деятельности по применению положений настоящего Кодекса в Обществе.

Контроль за соблюдением положений настоящего Кодекса членами Совета директоров Общества осуществляет Комитет по аудиту Совета директоров ПАО «Аэрофлот».

8.2.4 Каждый работник Общества:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в департамент управления персоналом;
- незамедлительно уведомляет своего непосредственного руководителя и службу корпоративной безопасности, а именно руководителя группы по экономической безопасности и противодействия коррупции, обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

8.2.5 Работники Общества имеют право сообщить о любых нарушениях Кодекса, независимо от того, к кому они относятся – к ним лично, их подчиненным, руководителям или другим лицам посредством системы конфиденциального информирования Совета директоров ПАО «Аэрофлот» (Комитета по аудиту Совета директоров) «Горячая линия» в соответствии с Положением о системе конфиденциального информирования Совета директоров (Комитета по аудиту Совета директоров) «Горячая линия» (РИ-ГД-283Х). Общество гарантирует, что работники не будут подвергнуты негативному воздействию (увольнению, нежелательному изменению в должности, лишению премии и т.п.) в случае обращения на «Горячую линию» и предоставления информации о нарушении Кодекса, в том числе в случае, если факты нарушения, указанные в обращении, не будут подтверждены в ходе проведения служебного расследования¹.

8.2.6 В случае нарушения положений настоящего Кодекса членами Совета директоров Общества, генеральным директором Общества, соответствующий факт подлежит рассмотрению Комитетом по аудиту Совета директоров ПАО «Аэрофлот», который вырабатывает рекомендации Совету директоров Общества по мерам ответственности, подлежащим применению.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящий Кодекс утверждается Советом директоров Общества. Все изменения и дополнения в Кодекс вносятся на основании решения Совета директоров Общества.

9.2 Предложения по внесению в Кодекс изменений и дополнений вносятся в установленном порядке членами Совета директоров Общества, генеральным директором Общества, департаментом управления персоналом и службой корпоративной безопасности Общества. Кодекс обновляется по мере необходимости.

9.3 Настоящий Кодекс размещается на внешнем и внутреннем сайтах Общества.

¹ Действующим законодательством РФ и организационно-распорядительными и нормативными документами ПАО «Аэрофлот» и ООО «Аэрофлот Техникс» предусмотрены меры воздействия в случае предоставления заведомо ложной информации.

