

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор –  
Главный конструктор

\_\_\_\_\_ А.В. Жук  
« 21» ноября 2014 г.

---

---

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ  
ЗАКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА  
«КОТЛИН-НОВАТОР»**

---

---

Экземпляр	№ 1
Введено в действие	Приказом Генерального директора – Главного конструктора №80 от « 21» ноября 2014г.
Всего страниц	12

г. Санкт-Петербург

## **ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА - ГЛАВНОГО КОНСТРУКТОРА ЗАО «КОТЛИН-НОВАТОР»**

Приверженность самым высоким стандартам деловой этики — основа деятельности ЗАО «Котлин-Новатор». Отношения ЗАО «Котлин-Новатор» с работниками, деловыми партнерами, государством и обществом построены на взаимном уважении, честности, объективности и всестороннем противодействии коррупции.

Рост государственного финансирования военно-промышленного комплекса, и как следствие, увеличение выпуска новой авиационной техники и более глубокая модернизация существующего парка самолетов и вертолетов возложили на ЗАО «Котлин-Новатор» повышенные обязательства – наращивание темпов выпуска аппаратуры, расширение ее номенклатуры, соответствие существующим и перспективным отечественным и международным стандартам, и все это при сохранении высокого качества выпускаемой предприятием продукции. Общество в полной мере осознает свою ответственность перед всеми заинтересованными сторонами и поэтому дорожит своей репутацией. Репутацию Компании создают в первую очередь работающие в ней люди. Каждый работник ЗАО «Котлин-Новатор» не только вносит свой весомый вклад в развитие Компании, но и является ее лицом и гарантом доверия со стороны деловых партнеров, государства и общества. ЗАО «Котлин-Новатор» стремится поддерживать и развивать систему корпоративных ценностей, направленную на прозрачное и законное ведение бизнеса, где неприемлемы любые проявления коррупции. ЗАО «Котлин-Новатор» помогает работникам осуществлять деятельность в соответствии с нормами деловой культуры и общепринятыми этическими стандартами.

Коллектив ЗАО «Котлин-Новатор» объединяет большое количество людей, каждый из которых уникален, имеет свое мировоззрение, философию и систему ценностей. Кроме того, работники Компании, осуществляющие свою деятельность, ежедневно сталкиваются с культурными и социально-экономическими особенностями делового поведения, в том числе и за рубежом. Кодекс этики ЗАО «Котлин-Новатор» базируется на общепринятых международных этических стандартах, что делает его требования универсальными для применения во всех странах и доступными для всех работников.

Кодекс содержит правила добросовестного и ответственного бизнеса, которых всецело придерживается ЗАО «Котлин-Новатор». Кодекс призван стать руководством по эффективному и честному ведению бизнеса, а также надежным помощником в решении сложных этических вопросов. Основная задача Кодекса — создать эффективную систему взаимодействия как внутри Компании, так и во внешней среде.

ЗАО «Котлин-Новатор» ожидает от своих работников не только добросовестного следования рекомендациям Кодекса, но и искреннего уважительного отношения к коллегам и партнерам Компании. Именно взаимное доверие, честность и соблюдение принципов деловой этики являются залогом успеха и устойчивого развития ЗАО «Котлин-Новатор».

Генеральный директор – Главный конструктор  
А.В. Жук

## Оглавление

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>1. МИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ</b> .....	4
1.1 Миссия организации .....	4
1.2 Цели Кодекса деловой этики.....	4
1.3 Задачи Кодекса деловой этики.....	4
<b>2. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ОБЩЕСТВА</b> .....	5
<b>3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ</b> .....	5
<b>4. СТАНДАРТЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ</b> .....	5
4.1. Взаимная ответственность Компании и ее сотрудников.....	5
4.2. Правила поведения сотрудников .....	6
4.3 Отношения с контрагентами Общества .....	6
4.4 Требования к рабочему месту и внешнему облику.....	6
4.5 Подарки и участие в мероприятиях .....	7
4.6 Лояльность работников к Обществу .....	7
4.7 Использование ресурсов Общества .....	7
4.8 Конкуренция.....	8
<b>5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА</b> .....	8
<b>6. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b> .....	8
<b>7. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ</b> .....	9
7.1 Стратегия ЗАО «Котлин-Новатор» по противодействию коррупции.....	9
<b>8. ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТЫ</b> .....	10
8.1 Конфиденциальная информация .....	10
8.2 Раскрытие Обществом информации.....	10
<b>9. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ</b> .....	10
9.1 Раскрытие информации о конфликте интересов.....	11
<b>10. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА</b> .....	11
10.1 Ознакомление с Кодексом.....	11
10.2 Комиссия по этике.....	11
10.3 Сообщения о нарушениях Кодекса .....	12
10.4 Проверка нарушений Кодекса .....	12

## **ВВЕДЕНИЕ**

Кодекс деловой этики (далее по тексту – «Кодекс») ЗАО «Котлин-Новатор» (далее - ЗАО «Котлин-Новатор» или Общество) систематизирует правила применения стандартов поведения работников ЗАО «Котлин-Новатор», независимо от их специальности, квалификации или должности в целях обеспечения деловой репутации Общества в сфере экономической деятельности. Нормы Кодекса регулируют поведение работников исходя из требований добросовестности, разумности, справедливости и партнерства, способствующих осуществлению успешной деятельности ЗАО «Котлин-Новатор».

Кодекс призван определить корпоративные ценности, следование которым демонстрирует приверженность организации и ее работников базовым этическим ценностям, определяющим деловое поведение и формирующим репутацию Общества, ее конкурентоспособность и эффективность.

Кодекс деловой этики – важный инструмент создания устойчивой корпоративной культуры и стройной системы корпоративных ценностей.

Кодекс разработан на основе общепринятых норм корпоративной этики и служебного поведения.

### **1. МИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**

#### **1.1 Миссия организации**

Миссия ЗАО «Котлин-Новатор» – разработка, производство, ремонт и сервисное обслуживание прицельно-навигационных пилотажных комплексов и пилотажно-навигационных комплексов тяжелых военно-транспортных и транспортных самолетов для отечественных и зарубежных заказчиков, также выпуск качественной и конкурентоспособной продукции для других областей рынка высокотехнологичной аппаратуры.

#### **1.2 Цели Кодекса деловой этики**

Целью Кодекса является определение обязательных для соблюдения правил делового поведения и этики, направленных на укрепление репутации ЗАО «Котлин-Новатор», финансовой стабильности и эффективности.

Кодекс призван сформировать вдохновляющую рабочую атмосферу, при которой каждый работник сможет чувствовать ответственность за результаты деятельности и репутацию Общества и при этом рассчитывать на внимание к своей личности при выполнении трудовых обязанностей.

#### **1.3 Задачи Кодекса деловой этики**

- Определение на основе единых ценностей критериев добросовестного поведения сотрудников внутри Общества и в отношениях с третьими лицами;
- Развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- Выявление и предотвращение любых злоупотреблений и превышений служебных полномочий, а также соответствующих потенциальных рисков для Общества;
- Повышение и сохранение доверия к ЗАО «Котлин-Новатор» со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка.

## **2. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ОБЩЕСТВА**

Работники Общества обязаны неукоснительно и в полном объеме выполнять требования действующего законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, относящихся и применимых к Обществу или применяемых Обществом, а также локальных нормативных актов Общества.

В спорных ситуациях, способных привести к нарушению законодательства РФ и негативно повлиять на деловую репутацию Общества, работники должны обращаться за консультацией в структурное подразделение, осуществляющее правовую поддержку деятельности организации, напрямую к руководству или в Комиссию по этике.

## **3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Общество признает трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности Общество соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, признает право работника на достойное вознаграждение за результаты труда, содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, поддерживает участие работников в решении принципиальных вопросов развития Общества.

Общество реализует программы по развитию персонала, которые подразумевают обучение и профессиональное развитие работников, предоставление социального пакета, схемы мотивации труда, создание условий отдыха и досуга.

Общество поощряет трудовые династии, трудовые традиции коллектива, способствующие закреплению кадров, повышению дисциплины и производительности труда, эффективности воспитательной работы в коллективах.

## **4. СТАНДАРТЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ**

### **4.1. Взаимная ответственность Компании и ее сотрудников**

Сотрудники Компании являются ее ценным ресурсом. Общество стремится создать в коллективе такую обстановку, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств работников.

В Компании исключена дискриминация работников по признакам пола, возраста, расы или национальности, религии, политических убеждений и т.п.

#### **Ответственность Компании:**

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Компании;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать работникам надлежащее доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач;

— поддерживать в Компании атмосферу сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

Взаимодействие в Компании строится на основе уважения личности и нацеленности на результат для того, чтобы успешно решать профессиональные задачи и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

#### **4.2. Правила поведения сотрудников**

1. С уважением относиться к каждому работнику независимо от расовой, национальной принадлежности, пола, возраста, семейного положения, политических предпочтений и опыта работы.

2. Стремиться к совершенствованию качества результатов своего труда, росту его производительности и эффективности, создавать и поддерживать доброжелательный психологический климат в своем коллективе.

3. Работать в единой команде для достижения поставленной цели. При этом нести личную ответственность за результаты своей и совместной деятельности и при необходимости помогать членам своей команды.

4. Постоянно повышать свой профессиональный уровень через систему подготовки персонала, обучаться новым умениям и навыкам, приобретать необходимые профессиональные знания.

5. Постоянно искать новые возможности в своей деятельности, обмениваться опытом с работниками Компании, распространять передовые методы и технологии работы.

#### **Сотрудникам запрещается:**

1. Допускать дискриминацию других работников по основаниям расовой, национальной и религиозной принадлежности, пола, возраста, семейного положения, политических предпочтений.

2. Вести себя в отношении других работников агрессивно или оскорбительно.

3. Содействовать продвижению по службе работников Компании на основании семейных, дружеских или иных отношений.

4. Использовать свои служебные полномочия и возможности для извлечения собственной выгоды или выгоды связанных с Вами лиц.

5. Использовать свое служебное время, служебное время работников и доверенное Вам имущество Компании в личных целях.

#### **4.3 Отношения с контрагентами Общества**

Работники Общества должны прилагать все возможные усилия для сохранения максимальной объективности и беспристрастности в отношениях с контрагентами Общества, руководствуясь принципами честности, справедливости и взаимного уважения, соблюдения норм нравственного поведения и требований законодательства РФ.

Работники Общества не вправе искажать, утаивать и иным образом злоупотреблять информацией с целью извлечения выгоды за счет контрагентов Общества и самого Общества.

#### **4.4 Требования к рабочему месту и внешнему облику**

Рабочие места и интерьер производственных и административно-бытовых помещений должны быть организованы с учетом требований промышленной безопасности, быть эргономичными, эстетичными и не создавать неудобства при выполнении трудовых функций.

Общество обязуется обеспечивать работников спецодеждой и индивидуальными средствами защиты в зависимости от фактических условий труда и сезонности.

Работникам, необеспечиваемым спецодеждой, разрешается не придерживаться единообразия в одежде. Тем не менее, любая одежда должна соответствовать деловому стилю, быть скромной и обычной.

#### **4.5 Подарки и участие в мероприятиях**

Общество делает все необходимое для обеспечения справедливого и непредвзятого отношения ко всем лицам и организациям, с которыми ведет коммерческую деятельность. Поэтому работники Общества не должны давать или получать подарки, предлагать участие в праздниках, спортивных и увеселительных мероприятиях или соглашаться на них, делать или принимать прочие предоставления, которые могли бы влиять или истолковываться как влияние на коммерческие решения.

Работники Общества никогда не должны просить подарков или одолжений у лиц и организаций, с которыми Общество ведет коммерческую деятельность. Не следует принимать подарки в форме наличных денежных средств или предметов роскоши.

Работники могут принимать недорогие рекламные образцы, или скромные подарки в связи с общепризнанными событиями, такими как назначение на вышестоящую должность, праздники, свадьба, выход на пенсию, если:

- это не носит систематического характера;
- просьб о подарке со стороны работника не делалось;
- раскрытие сведений о подарке не поставит в неудобное положение Общество;
- стоимость подарка составляет до трех тысяч рублей.

Если у работника возникают сомнения относительно целесообразности получения подарка или участия в мероприятии, он должен обратиться к своему руководителю или сообщить в Комиссию по этике. Работник также обязан принять все меры, чтобы отказаться от подарка или участия в мероприятии, не соответствующем перечисленным параметрам. Если от подарка неудобно отказаться или невозможно вернуть, необходимо передать подарок в Комиссию по этике, которая примет решение о дальнейшей судьбе подарка.

#### **4.6 Лояльность работников к Обществу**

Работники Общества гордятся принадлежностью к Обществу и своей работой. Поэтому как внутри, так и вне Общества работники корректно отзываются о его деятельности.

Работники всегда отдают себе отчет, что прямо или косвенно они являются представителями Общества, и от действий и поведения работников во многом зависит репутация Общества.

#### **4.7 Использование ресурсов Общества**

Ресурсы Общества - все то, чем оперирует Общество: люди, машины, материалы, инструменты, интеллектуальная собственность, репутация, информация и ее источники, документация, средства и каналы связи, программное обеспечение, а также денежные средства.

Сохранность ресурсов Общества, охрана его от хищений, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях обеспечивается взаимодействием работников Общества со специально созданными для этих целей в Обществе структурными подразделениями и правоохранительными органами.

Для обеспечения эффективности использования ресурсов Общества каждый работник должен:

- проявлять разумную заботу для предупреждения хищения ресурсов Общества, расточительного использования либо использования в личных, корыстных целях;
- использовать услуги электронной связи (телефон, доступ в сеть Internet, E-mail и т.п.) только в целях, относящихся к деятельности Общества;

- защищать все электронные программы, данные, сообщения и письменные материалы от случайного доступа третьих лиц;
- использовать ресурсы Общества в законных целях, обусловленных трудовой функцией работника и назначением имущества и ресурсов.

Общество не исключает, что могут возникнуть ситуации необходимости использования работниками средств электронной связи, оргтехники, закрепленных служебных автомобилей в целях, не связанных с деятельностью Общества.

#### **4.8 Конкуренция**

ЗАО «Котлин-Новатор» в своей деятельности придерживается принципа свободной и добросовестной конкуренции с другими участниками рынка. Запрещается вступать с представителями других компаний в любые соглашения об отказе от конкурентной борьбы, о разделе рынков сбыта и иные нарушающие законодательство соглашения. Для получения необходимой информации о ситуации на рынке и в отрасли, а также информации о потенциальных контрагентах и конкурентах Общество использует только честные и законные методы.

Работники ЗАО «Котлин-Новатор» обязаны избегать резких и неуважительных заявлений в адрес конкурентов и необоснованной критики их продукции и услуг.

### **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА**

Общество всецело привержено этическим принципам и нормам. В Обществе превыше всего ценится честность и добросовестность. Неизменная верность этим принципам и нормам - главное условие дальнейшего успеха Общества на мировом рынке.

Общество провозглашает привнесение этических принципов и принципов социальной ответственности в практику деловых отношений.

Качество и результативность взаимоотношений с органами власти и органами местного самоуправления направлены на повышение деловой репутации Общества, его инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности и способствуют достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека и достижению устойчивого развития Общества как самостоятельной и ответственной компании.

### **6. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

Общество относится к жизни человека как к высшей ценности. Не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. Безопасность труда и здоровье работников относится к ключевым приоритетам деятельности Общества.

Общество:

- обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья своих работников в процессе трудовой деятельности;
- постоянно повышает уровень знаний и компетентность работников по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- разрабатывает и выполняет мероприятия, направленные на предотвращение загрязнения окружающей среды;
- стремится к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды;

Любой работник Общества должен:



- совершенствовать свои знания в области промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;
- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни, здоровье и окружающих;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

Обеспечение условий производства, безопасного для жизни, здоровья работников Общества и охраны окружающей среды - прямая ответственность руководителей на всех уровнях управления Общества.

## **7. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

В соответствии с законодательством РФ коррупцией являются такие действия как дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп и т.д.

Один из ключевых принципов деятельности ЗАО «Котлин-Новатор» — активное противодействие коррупции. Общество гарантирует внедрение и соблюдение необходимых процедур, позволяющих ей вести деятельность в любой стране мира, руководствуясь принципами открытости, честности и справедливости.

Важнейшим правилом Компании является запрет всем сотрудникам делать, обещать или получать неправомерные выплаты в денежной, имущественной или любой другой форме. Правила Компании также запрещают сотрудникам предлагать, получать или санкционировать предложение ценных подарков государственным или частным клиентам, деловым партнерам, их представителям или аффилированным сторонам с целью добиться ненадлежащих коммерческих преимуществ.

Помимо понимания и соблюдения настоящего Кодекса, сотрудники обязаны соблюдать иные положения о противодействии коррупции.

### **7.1 Стратегия ЗАО «Котлин-Новатор» по противодействию коррупции**

1. Все принципы, описанные в Кодексе, рекомендованы для соблюдения работниками ЗАО «Котлин-Новатор». Общество выполняет все нормы действующего законодательства РФ, относящиеся к его деятельности. Подозрения в нарушении законодательных актов РФ, направленных на борьбу со взяточничеством или коррупцией, может нанести ущерб репутации ЗАО «Котлин-Новатор»..

Общество требует от работников:

- не предлагать и не производить несанкционированные выплаты и не разрешать производить ненадлежащие выплаты (в денежной или иной форме) должностному лицу, или какому-либо связанному с ним физическому или юридическому лицу;
- не пытаться склонить должностное лицо к совершению каких-либо незаконных действий;
- докладывать о любых признаках осуществления ненадлежащих выплат.

3. Система классификации коррупционных рисков направлена на предотвращение возникновения ситуаций, которые могут быть охарактеризованы как коррупция.

4. Работникам Компании следует сообщать в Комиссию по этике обо всех нарушениях законодательства и положений Кодекса. При этом Общество гарантирует конфиденциальность, непредвзятое и справедливое отношение ко всем работникам.

## **8. ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТЫ**

### **8.1 Конфиденциальная информация**

Работники Общества имеют доступ к конфиденциальной информации в соответствии с занимаемой ими в Обществе должностью либо в силу характера выполняемой работы.

Конфиденциальная информация - это документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами Общества либо ограничения на распространение которой связаны со служебной, профессиональной, коммерческой деятельностью.

Раскрытие конфиденциальной информации может нанести вред Обществу, его контрагентам либо она может быть использована во вред Обществу его конкурентами.

Работники Общества обязаны хранить всю конфиденциальную информацию Общества и неукоснительно исполнять все разработанные в Обществе регламенты получения, хранения и использования такой информации.

Обязанность работника не раскрывать конфиденциальную информацию сохраняется и после его увольнения из Общества в соответствии с законодательством.

Раскрытие конфиденциальной информации в противоречие с законодательством об информации, о коммерческой и иных видах тайны, локальными нормативными актами Общества, регулирующими эти вопросы, может привести к правовой ответственности, как самого Общества, так и работника, осуществившего такое раскрытие.

Работники должны предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно сообщать о случаях недобросовестного предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

Общество вправе инициировать привлечение работника либо иного лица, которому стала известна конфиденциальная информация Общества, к уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности за несанкционированное в порядке, установленном законодательством и/или Обществом, раскрытие конфиденциальной информации, нанесшее либо могущее нанести ущерб Российской Федерации, Обществу, его акционерам, контрагентам, другим работникам Общества.

### **8.2 Раскрытие Обществом информации**

Общество, являясь открытым акционерным обществом, в соответствии с применимым законодательством, обязано раскрывать информацию о своей деятельности акционерам, федеральным и иным органам исполнительной власти в объеме и сроки, установленные законодательством и локальными нормативными актами Общества.

Обществом созданы все условия для своевременного и полного раскрытия информации. Любые попытки предоставления от имени Общества неточной, вводящей в заблуждение и неполной информации могут нанести значительный ущерб Обществу и послужить причиной привлечения к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

## **9. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Общество проводит политику предотвращения конфликта интересов работников и организации.

Конфликт интересов возникает в случае осуществления работниками Общества деятельности либо возникновения интересов и отношений, которые влияют либо могут быть расценены как влияющие на соблюдение указанными лицами интересов Общества.

Работникам Общества следует предпринимать действия, направленные на избежание появления личной заинтересованности, оказывающей отрицательное влияние на

эффективность их работы и интересы Общества. Работники Общества обязаны извещать руководство о наличии конфликта интересов либо возможности его появления.

### **9.1 Раскрытие информации о конфликте интересов**

Общество требует, чтобы работники полностью раскрывали информацию о любых ситуациях, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов.

В целях подтверждения отсутствия конфликта интересов работник может в добровольном порядке предоставить своему непосредственному руководителю имеющуюся информацию: о доходах и имуществе; о ведении коммерческой деятельности членами семьи; о ведении собственной коммерческой деятельности; о наличии финансовых интересов в другой организации; о трудоустройстве на работу по совместительству; о работе директором или должностным лицом в другой организации; о приеме на работу в Общество членов семьи.

На основании полученной информации от работника Общества непосредственный руководитель должен принять управленческое решение для исключения конфликта интереса.

Общество обеспечивает защиту полученной от работника информации от ее неправомерного использования за счет своих средств в порядке, предусмотренном для защиты информации, содержащей коммерческую тайну.

## **10. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ КОДЕКСА**

### **10.1 Ознакомление с Кодексом**

Структурное подразделение, созданное в Обществе для решения кадровых вопросов должно обеспечить:

- принимаемые на работу граждане ознакамливаются с нормами Кодекса, с фиксацией в листе ознакомления (приложение);
- информировать о наличии каналов передачи информации о фактах нарушения Кодекса;
- ознакомление с новой редакцией Кодекса работников Общества не позднее 1 месяца от даты введения Кодекса в действие;

Кодекс является открытым документом и распространяется среди работников Общества путем размещения текста Кодекса в структурных подразделениях Общества на досках объявлений.

Текст Кодекса размещается на сайте Общества.

### **10.2 Комиссия по этике**

В ЗАО «Котлин-Новатор» действует Комиссия по этике (далее – Комиссия), в обязанности которой входит:

- консультирование, распространение информации для работников по вопросам применения норм Кодекса;
- предотвращение, выявление и проверка всех случаев обращений работников или любых заинтересованных лиц по фактам нарушений Кодекса;
- оценка рисков, связанных с невыполнением норм корпоративной этики, разработка и внедрение механизмов предотвращения таких рисков;

Оперативное руководство Комиссией осуществляет Председатель Комиссии. Руководителям структурных подразделений и иным работникам ЗАО «Котлин-Новатор» следует оказывать содействие Комиссии при возникновении такой необходимости.

Любому работнику гарантируется конфиденциальность, объективное и справедливое отношение при обращении в Комиссию. Члены Комиссии обязаны соблюдать режим

строгой конфиденциальности относительно личности обратившегося в Комиссию лица и не имеют право передавать его персональные данные другим должностным лицам Общества.

### **10.3 Сообщения о нарушениях Кодекса**

Работники Общества должны знать и соблюдать настоящий Кодекс, а также активно способствовать соблюдению Кодекса другими работниками. Руководители Общества должны демонстрировать личную приверженность Кодексу, создавая рабочую атмосферу, которая способствует соблюдению данного Кодекса. Руководители структурных подразделений должны ознакомить работников Общества с нормами Кодекса.

При возникновении у работников Общества сомнений в правильности своих действий они должны проконсультироваться со своими непосредственными руководителями, в обратиться в комиссию по этике.

### **10.4 Проверка нарушений Кодекса**

По всем фактам нарушения Кодекса, выявленных работниками Общества или полученных по каналам передачи информации проводятся проверки силами структурных подразделений, созданными в Обществе для этих целей. Результаты проверки передаются в Комиссию по этике для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Общества в конкретном случае в части нарушения Кодекса.

Общество устанавливает, что к любому работнику Общества за нарушение либо ненадлежащее исполнение настоящего Кодекса, может быть применено дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.