

**Изменения в Кодекс корпоративной этики Холдинга
от 19.03.2009 № СЭД-007-ЛНА**

1. Разделы V, VI, VII, VIII считать разделами VI, VII, VIII, IX соответственно.

2. Изложить раздел VIII в следующей редакции:

«VIII. Принципы поведения работников Холдинга в сфере противодействия коррупции и недопущения конфликта интересов

8.1. В целях противодействия коррупции работник Холдинга, осознавая общественную опасность коррупции, обязан:

- воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо 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 должностное лицо Холдинга, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений, органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

- уведомлять в установленном порядке руководителя структурного подразделения о намерении выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя.

8.2. В целях недопущения возникновения ситуации, при которой личная заинтересованность работника Холдинга влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Холдинга и правами и законными интересами Общества или предприятия Холдинга, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Общества или предприятия Холдинга (далее – Конфликт интересов) в сферах деятельности Холдинга, осуществление которых подвержено коррупционным и иным рискам, работник Холдинга обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к Конфликту интересов;

- уведомлять непосредственного начальника о возникшем Конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

- учитывать, что предотвращение или урегулирование Конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника Холдинга, являющегося стороной Конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения Конфликта интересов;

- знать, что неприятие работником, являющимся стороной Конфликта интересов, а также руководителем, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, мер по предотвращению или урегулированию Конфликта интересов является правонарушением, влекущим за собой применение к ним мер дисциплинарной, гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения Конфликта интересов и урегулированию возникших случаев Конфликта интересов.

Руководитель, если ему стало известно о возникновении у работника Холдинга личной заинтересованности, которая приводит или может привести к Конфликту интересов, обязан принять исчерпывающие меры к предотвращению или урегулированию Конфликта интересов.».

Директор по персоналу и
организационному развитию
АО «Вертолеты России»
(управляющая организация)



Е.Н.Кузьменков