

Рег. № 01-05-01/006
Экз. № _____

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров

Протокол №19-18

от «10» января 2019 г.

Введено в действие с «18» января 2019г.

Приказом №01-03-01/061 от «18» 01 2019г.

Кодекс корпоративной этики

СОГЛАСОВАНО

ИД документа 50246340

РД-ГД-042 Кодекс корпоративной этики

Версия №2 (Версия 2)

Список сотрудников, подписавших документ электронной подписью:

Кто подписал		За кого поставлена подпись		Дата подписи	Примечание
ФИО	Должность	ФИО	Должность		
Утверждающие подписи					
Полякова Т.А.	Заместитель административно-го директора-начальник службы персонала	Полякова Т.А.	Заместитель административно-го директора-начальник службы персонала	13.12.2018 16:48:45	
Визирующие подписи					
Сикерин А.А.	Заместитель начальника службы персонала	Сикерин А.А.	Заместитель начальника службы персонала	12.12.2018 17:37:20	
Лавров А.Г.	Административный директор - представитель руководства по качеству	Лавров А.Г.	Административный директор - представитель руководства по качеству	13.12.2018 10:00:17	
Козлова Е.А.	Заместитель начальника службы - начальник отдела качества	Козлова Е.А.	Заместитель начальника службы - начальник отдела качества	13.12.2018 08:58:16	

Лист регистрации изменений и дополнений (запись истории документа)

№ изменения	Дата внесения в документ	Дата ввода в действие/отмены	Содержание изменения	Примечания
Базовый	Приказ №01-03-01/061 от 18.01.2019			

Данные о проверке документа

№ п/п	Дата внесения	Продление/Пересмотр/Отмена	Должность владельца записи	Подпись	Ф.И.О.

Перечень действующих страниц

№ страницы	Дата внесения	№ страницы	Дата внесения	№ страницы	Дата внесения
1-20	12.11.2018				

Содержание

Глава 0	Общие положения	6
0.1	Введение	6
0.2	Термины и определения	6
0.3	Цели и задачи Кодекса	6
0.4	Область распространения Кодекса	7
Глава 1	Миссия и ценности Авиакомпания	8
1.1	Миссия Авиакомпания	8
1.2	Ценности Авиакомпания	8
Глава 2	Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики	9
2.1	Взаимоотношения Авиакомпания и работников	9
2.2	Корпоративный имидж	10
2.3	Конфликт интересов	11
2.4	Защита собственности и ресурсов Авиакомпания	13
2.5	Конфиденциальная и инсайдерская информация	13
2.6	Противодействие коррупции	14
Глава 3	Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики	15
3.1	Отношения с клиентами	15
3.2	Отношения с акционерами	15
3.3	Отношения с деловыми партнерами и конкурентами	16
3.4	Отношения с государством и обществом	16
3.5	Отношения со средствами массовой информации	16
3.6	Защита окружающей среды	17
Глава 4	Применение кодекса	18
4.1	Соблюдение норм Кодекса и ответственность за их нарушение	18
4.2	Порядок применения Кодекса	18
Глава 5	Заключительные положения	20

Глава 0 Общие положения

0.1 Введение

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) является сводом этических и нравственных норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых членами Совета директоров и работниками АО «Авиакомпания «Аврора», вне зависимости от занимаемой ими должности.

Настоящий Кодекс разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации, положений Устава и нормативных документов АО «Авиакомпания «Аврора», а также с учетом общепринятых норм корпоративной и деловой этики, опыта лучших российских и международных практик корпоративного управления.

0.2 Термины и определения

В настоящем Кодексе употребляются следующие термины:

Авиакомпания - АО «Авиакомпания «Аврора»;

деловые партнеры - физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие с АО «Авиакомпания «Аврора» договорные или внедоговорные деловые отношения;

заинтересованные стороны - физические и юридические лица, которые оказывают влияние на деятельность АО «Авиакомпания «Аврора» или подвержены прямому или косвенному воздействию с его стороны, в том числе акционеры 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) члена Совета директоров АО «Авиакомпания «Аврора» или работника АО «Авиакомпания «Аврора» вступает в противоречие с правами и законными интересами АО «Авиакомпания «Аврора», 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 АО «Авиакомпания «Аврора»;

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;

работники - физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с АО «Авиакомпания «Аврора», в том числе руководители;

ресурсы - средства, имущество, возможности, запасы, источники доходов, обеспечивающие стабильную работу и получение прибыли АО «Авиакомпания «Аврора»;

руководители - генеральный директор, его заместители, руководители структурных подразделений АО «Авиакомпания «Аврора» и лица, временно исполняющие их обязанности.

0.3 Цели и задачи Кодекса

0.3.1 Целями настоящего Кодекса являются:

- определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности члены Совета

директоров Авиакомпании и работники, и направленные на повышение прибыльности, успешности и эффективности Авиакомпании;

- создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности Авиакомпании следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри, так и в отношениях с третьими лицами;

- закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений;

- поддержание и повышение доверия к Авиакомпании со стороны клиентов, укрепление репутации Авиакомпании как честного и надежного партнера.

0.3.2 Задачами настоящего Кодекса являются:

- определение базовых основ для взаимоотношений Авиакомпании со всеми заинтересованными сторонами;

- предотвращение конфликтов интересов, их выявление и эффективное урегулирование;

- обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм работниками в повседневной трудовой деятельности.

0.4 Область распространения Кодекса

0.4.1 Положения настоящего Кодекса распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой ими должности, а также членов Совета директоров Авиакомпании.

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

Глава 1 Миссия и ценности Авиакомпания

1.1 Миссия Авиакомпания

1.1.1 Способствуя развитию Дальнего Востока, «Аврора» соединяет людей, обеспечивает безопасную и комфортную авиаперевозку, заботится о каждом пассажире, поднимает жизнь на качественно новый уровень.

1.1.2 Основная цель Авиакомпания – повышение транспортной доступности Дальневосточного федерального округа. Надежность и сервис высокого уровня. Эту работу делает команда профессионалов на основе прогрессивных способов взаимодействия.

1.1.3 Авиакомпания разделяет и принимает миссию, цели и ценности ПАО «Аэрофлот».

1.2 Ценности Авиакомпания

1.2.1 Любовь к делу, которым занимаемся.

Мы любим авиацию и то, что мы делаем, гордимся компанией и людьми.

1.2.2 Дружная команда профессионалов.

Нам важен каждый работник Авиакомпания, мы строим продуктивное взаимодействие внутри коллектива. Профессионализм – это постоянное развитие. Развивая себя, внедряя инновации, мы развиваем компанию, а значит Дальний Восток.

1.2.3 Забота о людях.

Самое ценное это жизнь и здоровье человека. Проявляя заботу о других, мы становимся лучше. Мы включаем заботу о пассажирах и работниках во все наши действия.

1.2.4 Семейные ценности.

Семья делает человека сильным и счастливым. Нам важно, чтобы у каждого была счастливая семья, чтобы мы своей работой сближали людей, чтобы для наших работников Авиакомпания была как семья.

1.2.5 Свобода путешествий.

Путешествия помогают человеку раскрыть мир, получить положительные впечатления, которыми он делится с другими людьми. Мы хотим, чтобы любой перелет вместе с нами стал путешествием.

1.2.6 Результативность и польза обществу.

Мы часть большого взаимосвязанного мира. Все наши действия приносят результат акционерам и влияют на развитие Дальнего Востока. Наши достижения невозможны без включения в жизнь общества. Мы активно участвуем в социально значимых проектах.

Глава 2 Стандарты внутрикорпоративного поведения и этики

2.1 Взаимоотношения Авиакомпании и работников

2.1.1 Работники - основное конкурентное преимущество Авиакомпании. Отношения между работниками и Авиакомпанией строятся на основе доверия, взаимного уважения и сотрудничества.

2.1.2 Авиакомпания 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.

2.1.3 Ответственность Авиакомпании 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 Авиакомпании, заботе о здоровье и благополучии работников и членов их семей.

2.1.4 Авиакомпания 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 Авиакомпании действует запрет на любые преференции по политическим, религиозным, национальным и иным подобным

мотивам при реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения.

2.1.5 Авиакомпания не препятствует участию своих работников в общественной, религиозной, политической жизни общества. Данное участие работников и их финансовые и временные затраты являются полностью добровольными и не должны мешать их деятельности в Авиакомпании.

2.1.6 Взаимная ответственность работников выражается через:

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

2.1.7 Руководители должны выступать личным примером этичного поведения и руководствоваться следующими принципами поведения:

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

2.1.8 Руководители обязуются не допускать в своих действиях манипулирования показателями отчетности Авиакомпании и иных недобросовестных действий, нацеленных на формальное достижение целевых показателей Авиакомпании и совершенных в ущерб долгосрочным интересам его акционеров. В случае выявления указанных фактов средства, неправомерно полученные руководителями Авиакомпании должны быть добровольно возвращены Авиакомпании без каких-либо судебных исков, в полном объеме и в кратчайшие сроки.

2.1.9 Работники обязуются не использовать предоставляемые Авиакомпанией льготы, гарантии в целях осуществления коммерческой деятельности, в том числе с целью содействия получению доходов третьими лицами.

2.2 Корпоративный имидж

2.2.1 Авиакомпания уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и стиль в одежде.

2.2.2 Правилами делового поведения работников 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 структурных подразделений Авиакомпании, руководителей, включая, но не ограничиваясь, решения и/или действия вышестоящих должностных лиц, если это сопряжено с разглашением охраняемой законом тайны. Любые высказывания в отношении Авиакомпании осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

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

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

- курение вне специально отведенных мест;

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

- распространение оскорбительных материалов, в том числе рисунков;

- использование ресурсов в личных целях;

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

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

Стиль и форма одежды - это элемент корпоративной культуры, репутации Авиакомпании и профессии, помогающий создавать гарантированно благоприятное впечатление и вызывать доверие к Авиакомпании.

2.2.3 Офисные работники должны иметь аккуратный внешний вид. Одежда офисного работника должна быть выдержана в строгом, деловом стиле, предпочтительно консервативно-классического направления, одежда и обувь спортивного стиля неприемлемы. В последний день рабочей недели для офисных работников допустим более свободный стиль одежды в случае отсутствия официальных мероприятий и очных переговоров с деловыми партнерами Авиакомпании.

2.2.4 Ношение форменной одежды и поддержание позитивного корпоративного имиджа работников, непосредственно занятых в сфере обслуживания пассажиров и клиентов Авиакомпании, регламентируется внутренними нормативными документами Авиакомпании.

2.3 Конфликт интересов

2.3.1 Члены Совета директоров Авиакомпании и работники обязаны действовать в интересах Авиакомпании и принимать меры по предотвращению ситуаций, в которых возможен конфликт интересов.

2.3.2 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, оплаченный отдых и т.д. Действия такого рода могут быть расценены другими лицами как принятие определенного обязательства со стороны Авиакомпании 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;
- вести предпринимательскую деятельность или работать по совместительству только в случае, если такая деятельность не препятствует качественному исполнению должностных обязанностей в Авиакомпании;
- раскрывать информацию о такой деятельности, которая может охватывать существенную часть времени или отвлекать внимание от исполнения прямых должностных обязанностей или иным образом отрицательно сказываться на их деятельности в Авиакомпании;
- в случае, если супруг (супруга) или близкий родственник работает в компании, являющейся деловым партнером Авиакомпании, воздерживаться от принятия решений, касающихся деловых отношений с этой компанией, а также не обсуждать с родственником, работающим в компании-партнере, вопросы взаимодействия Авиакомпании с данной компанией.

2.3.3 В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов работник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю, чтобы совместно найти оптимальный вариант решения без нанесения ущерба интересам одной из сторон.

В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов у заместителей генерального директора, директоров дирекций, указанные лица обязаны уведомить об этом генерального директора в письменной форме в соответствии с Порядком уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов у генерального директора Авиакомпании, он обязан уведомить об этом председателя Совета директоров Авиакомпании в письменной форме в соответствии с Порядком уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

2.3.5 В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета директоров Авиакомпании обязаны:

- при возникновении потенциального конфликта интересов у члена Совета директоров Авиакомпании, в том числе при наличии заинтересованности в совершении Авиакомпанией сделки, уведомлять об этом Совет директоров Авиакомпании в письменной форме и в любом случае ставить интересы Авиакомпании выше собственных интересов;

- воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами Авиакомпании;

- в случае возникновения у члена Совета директоров Авиакомпании конфликта интересов сообщить о факте его наличия и об основаниях его возникновения Совету директоров Авиакомпании через Председателя Совета директоров либо секретаря Совета директоров Авиакомпании. 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 или его комитета с участием такого члена Совета директоров Авиакомпании;

- воздерживаться от голосования по вопросам, в отношении которых у члена Совета директоров Авиакомпании 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 Авиакомпании.

2.3.6 Члены Совета директоров Авиакомпании и связанные с ними лица не должны принимать подарки от сторон, заинтересованных в принятии решений Советом директоров Авиакомпании, 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).

2.4 Защита собственности и ресурсов Авиакомпании

2.4.1 Собственность и ресурсы Авиакомпании - это основа его деятельности, роста и долгосрочного развития. Сохранение собственности и ресурсов, их рациональное использование является залогом эффективности Авиакомпании. Использование собственности и ресурсов Авиакомпании допустимо только в рабочих целях и в рамках исполнения должностных обязанностей.

2.4.2 Работники должны бережно относиться к имуществу Авиакомпании и обеспечивать его сохранность, строго соблюдать инструкции по обращению с оборудованием, обеспечивать защиту результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации Авиакомпании.

2.5 Конфиденциальная и инсайдерская информация

2.5.1 Члены Совета директоров Авиакомпании и работники, имеющие доступ к конфиденциальной и/или инсайдерской информации Авиакомпании, должны использовать ее только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и только в интересах Авиакомпании, соблюдая при этом порядок использования и охраны конфиденциальной и инсайдерской информации, в соответствии с нормативными документами Авиакомпании.

2.5.2 Вышеупомянутые лица не вправе разглашать конфиденциальную и инсайдерскую информацию (даже после прекращения трудового или иного договора с Авиакомпанией), передавать ее третьим лицам и использовать в собственных интересах без согласия Авиакомпании, если иное не предусмотрено законом или обоснованным требованием уполномоченных государственных и иных органов власти.

2.6 Противодействие коррупции

2.6.1 Авиакомпания, являясь компанией, присоединившейся к Антикоррупционной хартии российского бизнеса, проводит политику противодействия коррупции, целью которой является исключение возможности для возникновения коррупционных моментов в деятельности Авиакомпании.

2.6.2 В Авиакомпании созданы и совершенствуются правовые механизмы профилактики коррупции, разработана система взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции. Работники строго соблюдают требования и ограничения, определенные действующим законодательством о противодействии коррупции, а также следуют закрепленным нормативными документами Авиакомпании антикоррупционным правилам.

2.6.3 В Авиакомпании поддерживается атмосфера неприятия коррупции в любых формах и проявлениях, в том числе во взаимодействии с деловыми партнерами, представителями органов власти, политическими партиями и иными лицами.

Глава 3 Стандарты внешнекорпоративного поведения и этики

3.1 Отношения с клиентами

3.1.1 Основным клиентом Авиакомпания является пассажир.

Авиакомпания неизменно поддерживает высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность оказываемых клиентам услуг, что позволяет ей быть успешной на рынке авиаперевозок.

3.1.2 Комфорт и безопасность полетов в любой ситуации остаются для Авиакомпания первостепенной задачей.

Вся деятельность Авиакомпания направлена на постоянное совершенствование управления, технологий и процессов, обеспечивающих безусловную безопасность полетов. Действующая в Авиакомпания концепция безопасности, предъявляет самые жесткие, соответствующие международным нормам, требования к подготовке и выполнению полетов.

3.1.3 Доброжелательность, внимательность и улыбка являются фирменным стилем работы с пассажирами, характерным для Авиакомпания.

Авиакомпания всегда оказывает равное внимание и уважение всем людям без каких-либо различий. Негативное отношение, действия и высказывания дискриминационного характера недопустимы.

В Авиакомпания принято уделять дополнительное внимание пассажирам, имеющим особые потребности (инвалидам, гражданам преклонного возраста, родителям с маленькими детьми и т.д.).

3.1.4 Вся информация, которая предоставляется пассажирам, является полной, достоверной и исключает любую возможность обмана или намеренного введения в заблуждение.

Авиакомпания уважает право своих пассажиров на частную жизнь и строго соблюдает требования российского и международного законодательства по защите персональных данных.

3.1.5 Авиакомпания уделяет большое внимание поддержанию постоянного диалога с клиентами, получению от них обратной связи в целях регулярного мониторинга уровня их удовлетворенности и своевременного реагирования на проблемные ситуации.

3.2 Отношения с акционерами

3.2.1 Авиакомпания проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами, основополагающим принципом которой является соблюдение прав и интересов всех акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

3.2.2 Авиакомпания стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем регулярной выплаты достойных дивидендов, повышения капитализации, реализации стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

3.2.3 Авиакомпания прилагает все усилия для обеспечения высокого уровня корпоративного управления в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и лучшими российскими и международными практиками,

обеспечивая своим акционерам защиту прав и возможность их беспрепятственной реализации.

3.3 Отношения с деловыми партнерами и конкурентами

3.3.1 Авиакомпания является одним из ведущих игроков на рынке авиаперевозок Дальнего Востока России, чья репутация должна быть безупречной. Авиакомпания 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 авиакомпаний.

3.3.2 Авиакомпания 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.

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

3.3.4 Авиакомпания придерживается принципов открытой и честной конкуренции на основе создания объективных рыночных преимуществ в области качества, надежности и дополнительного сервиса при предоставлении услуг. Авиакомпания не допускает проявления недобросовестной конкуренции, неукоснительно соблюдает требования антимонопольного законодательства и законов о конкуренции во всех странах своего присутствия.

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

3.4 Отношения с государством и обществом

3.4.1 Осознавая общественную значимость своей деятельности, Авиакомпания выстраивает и поддерживает с органами государственной власти и местного самоуправления, а также с различными общественными организациями уважительные, ответственные, конструктивные и прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на строгом соблюдении действующего законодательства Российской Федерации.

3.4.2 Авиакомпания уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Авиакомпания 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 и ветеранам отрасли.

3.4.3. При осуществлении благотворительной и спонсорской деятельности Авиакомпания руководствуется принципами долгосрочности и прозрачности проектов оказания соответствующей помощи, ее адресности, а также контроля целевого использования средств.

3.5 Отношения со средствами массовой информации

3.5.1 Авиакомпания 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 могут только руководители Авиакомпании, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Авиакомпании. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

3.6 Защита окружающей среды

3.6.1 Авиакомпания гарантирует соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды.

3.6.2 Экологическая политика Авиакомпании направлена на повышение энергетической и экологической эффективности конечного продукта - перевозки пассажиров, багажа, почты и грузов. Для достижения целей экологической политики Авиакомпания решает ряд задач, в том числе внедрение современных систем экологического менеджмента, модернизацию парка воздушных судов, применение новых ресурсосберегающих и безотходных технологий.

Глава 4 Применение кодекса

4.1 Соблюдение норм Кодекса и ответственность за их нарушение

4.1.1 Члены Совета директоров Авиакомпании и все работники вне зависимости от занимаемой должности обязаны соблюдать положения Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

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

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

4.2 Порядок применения Кодекса

4.2.1 Все работники знакомятся с настоящим Кодексом под подпись.

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

Секретарь Совета директоров Авиакомпании знакомит с настоящим Кодексом членов Совета директоров АО «Авиакомпания «Аврора», а также информирует их о практике применения настоящего Кодекса.

4.2.3 Совет директоров Авиакомпании осуществляет общий контроль за процессом внедрения и применения настоящего Кодекса.

Генеральный директор Авиакомпании отвечает за организацию деятельности по применению положений настоящего Кодекса.

Контроль за соблюдением положений настоящего Кодекса членами Совета директоров осуществляет Группа внутреннего аудита Общества.

4.2.4 Каждый работник:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- незамедлительно уведомляет своего непосредственного руководителя 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.

4.2.5 Работники 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 подачи добровольных и конфиденциальных сообщений. Авиакомпания гарантирует, что работники не будут подвергнуты негативному воздействию (увольнению, нежелательному изменению в должности, лишению премии и т.п.) в случае обращения, в том числе в случае, если факты нарушения, указанные в обращении, не будут подтверждены в ходе проведения служебного расследования.

4.2.6 В случае нарушения положений настоящего Кодекса членами Совета директоров Авиакомпании, генеральным директором Авиакомпании, соответствующий факт подлежит рассмотрению Группой внутреннего аудита Общества, которая вырабатывает рекомендации Совету директоров Авиакомпании по мерам ответственности, подлежащим применению.

4.2.7 В отношении остальных руководителей и работников факты нарушения положений настоящего Кодекса рассматриваются в порядке, установленном нормативными документами Авиакомпании.

Глава 5 Заключительные положения

5.1 Настоящий Кодекс вводится в действие приказом генерального директора Авиакомпании после утверждения Советом директоров Авиакомпании. Все изменения и дополнения в Кодекс вносятся на основании решения Совета директоров Авиакомпании.

5.2 Предложения по внесению в Кодекс изменений и дополнений вносятся в установленном порядке членами Совета директоров Авиакомпании, структурными подразделениями Авиакомпании.

5.3 Настоящий Кодекс размещается на сайте Авиакомпании.

Административный директор-
представитель руководства по качеству

А.Г. Лавров

Исп.:
Сикерин А.А.
Тел.: 8423 230 73 66