ЛАВАРТ.РФ

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ЗАО «Омский завод инновационных технологий»
(ЗАО «ОмЗИТ»)

Утвержден 25 августа 2026 г.

ЛАВАРТ.РФ

Оглавление

1. МИССИЯ КОМПАНИИ.....3
2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....3
3. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА.....4
3.1. Ответственность перед сотрудниками.....4
3.2. Ответственность перед клиентами.....4
3.3. Общая ответственность в деловой сфере.....4
3.4. Безопасность, охрана труда и экология.....4
4. ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТАВЩИКАМ И ПАРТНЕРАМ.....5
5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОМПАНИИ.....6
5.1. Корпоративные принципы.....6
5.2. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения сотрудников.....6
5.3. Принципы осуществления управленческих функций.....7
6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ, КЛИЕНТАМИ И КОНКУРЕНТАМИ.....7
7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ.....8
7.1. Понятие конфликта интересов.....8
7.2. Основные зоны риска.....8
7.3. Порядок урегулирования.....8
8. КУЛЬТУРА ОБЩЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ (DIGITAL & SOCIAL MEDIA).....9
8.1. Идентификация сотрудника в сети Интернет.....9
8.2. Правила публикации информации и комментариев.....9
8.3. Этические нормы сетевого поведения.....9
9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА И КОМИССИЯ ПО ЭТИКЕ.....9
9.1. Статус Кодекса и ответственность.....9
9.2. Комиссия по корпоративной этике.....10
9.3. Порядок информирования о нарушениях.....10
9.4. Меры этического и дисциплинарного воздействия.....10

1. МИССИЯ КОМПАНИИ

Мы хотим видеть чистую планету и думаем о будущем уже сейчас, поэтому все, что мы делаем, наполнено ответственностью и заботой о мире, природе, человеку. В наших руках будущее экологии страны и мира в целом. Мы хотим влиять на будущее наших детей и создавать для них комфортный, умный и инновационный мир — мир, наполненный уверенностью, надежный, гармоничный и открытый для каждого человека. Мы создаем экологичное, высокоэффективное теплотехническое оборудование для всего населения планеты Земля и не только!

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- **Цель Кодекса:** Настоящий Кодекс корпоративной этики разработан в целях укрепления деловой репутации ЗАО «ОмЗИТ» (далее — Компания), содействия честному и этичному ведению бизнеса, предотвращению злоупотреблений и нарушений законодательства, а также установлению профессиональных, уважительных и ответственных отношений между сотрудниками, клиентами, партнерами и инвесторами Компании.
- **Статус документа:** Кодекс содержит стандарты и требования Компании в области соблюдения этических и деловых принципов и норм и не является исчерпывающим. В тех случаях, когда применимо действующее законодательство, законодательные принципы являются приоритетными.
- **Область регулирования:** Кодекс определяет правила взаимоотношений Компании с клиентами, партнерами, органами власти, физическими и юридическими лицами. Задача Кодекса — формирование единой поведенческой и морально-этической концепции для сотрудников и других лиц, действующих от имени Компании в рамках ведения бизнеса.
- **Область применения:** Положения Кодекса должны соблюдаться сотрудниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Компании или если сотрудник воспринимается третьими лицами в качестве представителя Компании.

3. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Компания провозглашает для себя и своих сотрудников наиболее важные принципы и ценности ведения честного и этического бизнеса и стремится в своей деятельности к неукоснительному их соблюдению, а именно:

3.1. Ответственность перед сотрудниками

- уважение всех сотрудников Компании;
- недопущение оскорбления и преследования сотрудников Компании;
- создание и поддержание безопасного рабочего места;
- соблюдение конфиденциальности персональных данных сотрудников;
- социальная ответственность, выраженная в профессиональном управлении охраной здоровья сотрудников, своевременной выплате заработной платы и отчислений в соответствующие бюджеты;
- совершенствование системы обучения и мотивации сотрудников;
- обеспечение учета индивидуальных результатов труда сотрудников;
- использование добровольного труда;
- использование добровольного сверхурочного труда, его оплата в соответствии с законами и подзаконными актами.

3.2. Ответственность перед клиентами

- соблюдение профессиональных стандартов ведения дел;
- защита конфиденциальной информации Клиента;
- соблюдение правовых обязательств;
- исключение злоупотребления правом;
- исключение предоставления клиентам необоснованных и не предусмотренных законодательством привилегий;
- исключение распространения сведений, порочащих репутацию клиентов.

3.3. Общая ответственность в деловой сфере

- никогда не давать и не брать взятки;
- честно вести дела с клиентами, поставщиками и конкурентами;
- соблюдать положения настоящего Кодекса, законодательство о защите конкуренции, антимонопольное, по борьбе с отмыванием денег и коррупцией;
- осуществлять тщательный подбор деловых партнеров, клиентов и поставщиков;
- в производственной деятельности не использовать детский и принудительный труд;
- раскрывать правдивую информацию в маркетинговых и рекламных кампаниях.

3.4. Безопасность, охрана труда и экология

Производственная деятельность Компании включает снижение выбросов парниковых газов, сохранение природных ресурсов и биоразнообразия, снижение загрязнения окружающей среды, сокращение вредных выбросов, переключение на возобновляемые источники энергии.

ЗАО «ОмЗИТ» разделяет принципы социального партнерства во взаимоотношениях со своими работниками и стремится быть ответственным работодателем не только соблюдая применимое право, но и принимая на себя ряд добровольных обязательств в отношении развития, обучения, социальной поддержки и поощрения работников.

4. ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТАВЩИКАМ И ПАРТНЕРАМ

Поставщики и партнеры должны нести ответственность за этичное и честное ведение бизнеса. ЗАО «ОмЗИТ» ожидает от Поставщиков приверженности принципам социального партнерства и устойчивого развития.

Поставщики должны:

- Соблюдать применимое законодательство при выполнении своих обязательств по договорам, заключенным с компаниями Группы. Поставщики должны обеспечивать соответствие предоставляемой продукции, работ и услуг применимому законодательству, включая законы, направленные на предотвращение практики нечестной конкуренции.
- Выступать против коррупции. Коррупция, взяточничество, мошенничество и хищения запрещены. Поставщики не должны давать или брать взятки и участвовать в других видах незаконного поощрения в бизнесе, не должны участвовать в легализации средств, полученных преступным путем в любой форме.
- Стремиться к прозрачности и ответственности в своих деловых отношениях.
- Иметь соответствующую политику по обеспечение безопасности и охране труда своих сотрудников, целью которой является полное отсутствие травм и здоровые и продуктивно работающие сотрудники, либо соответствовать стандартам ЗАО «ОмЗИТ».
- Стремиться исключить несчастные случаи со смертельным исходом, травмы на производстве и ухудшение здоровья своих сотрудников в результате исполнения ими трудовых функций.
- При оказании услуг, выполнении работ и/или поставок товаров в адрес компаний Группы соблюдать применимое законодательство, а также отраслевые и иные релевантные стандарты.

Поставщикам настоятельно рекомендуется сотрудничать с ЗАО «ОмЗИТ» при выявлении возможностей повышения безопасности и снижения воздействия на здоровье людей до минимального уровня.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОМПАНИИ

5.1. Корпоративные принципы

- Прием на работу и продвижение сотрудников по службе происходит в соответствии с их компетентностью, способностями и трудовыми достижениями без какой-либо дискриминации, независимо от их пола, происхождения, отношения к религии и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.
- Компания ценит и поощряет сотрудников, деятельность которых является залогом ее успеха, и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.
- Компания содействует повышению квалификации сотрудников в целях обеспечения высокой производительности труда и качественного выполнения обязанностей.
- Компания обязуется соблюдать конфиденциальность персональных данных сотрудников. Допускается получение и хранение только той информации, которая необходима для эффективной работы Компании и требуется в соответствии с законодательством на территории деятельности Компании.
- Все подразделения Компании открыты друг для друга в целях консолидации усилий на общий результат.

5.2. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения сотрудников

Для эффективной работы и стабильного развития Компании сотрудники придерживаются следующих принципов и правил внутрикорпоративного поведения:

- профессионально выполняют свои обязанности, соблюдая требования законодательства и правила внутреннего трудового распорядка, считают себя ответственными за результаты общего труда;
- сохраняют беспристрастность при подготовке и принятии решений, руководствуясь только интересами Компании;
- используют и управляют имуществом и финансовыми средствами Компании компетентно, эффективно и честно, исключительно в служебных целях;
- соблюдают субординацию при решении вопросов, предлагают на рассмотрение непосредственному руководителю проработанные и взвешенные решения, принятые решения исполняют ответственно и в заданные сроки;
- относятся с уважением к квалификации, взглядам и достижениям своих коллег;

- поддерживают здоровую, эффективную, открытую для творчества и изменений, рабочую обстановку в Компании; при попадании в конфликтную ситуацию действуют в соответствии со своими должностными обязанностями и настоящим Кодексом;
- следят за состоянием своего здоровья, своевременно занимаются профилактикой заболеваний, ежегодно используют отпуск в соответствии с графиком отпусков: в Компании приветствуется ведение здорового образа жизни;
- стремятся отдавать все свои знания и опыт работе в Компании;
- не проявляют предубеждения и дискриминации (словесно или действиями) по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств;
- при увольнении воздерживаются от выступлений и критических замечаний в адрес руководства Компании, обязуются не использовать сведения, разработки, ноу-хау, ставшие известными им в ходе выполнения функциональных обязанностей в Компании и относящиеся к коммерческой тайне.

5.3. Принципы осуществления управленческих функций

Руководитель любого ранга подает пример поведения, предупреждает неприемлемое поведение своих работников. Руководитель ведет необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о том, какое поведение приемлемо в Компании, выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

Руководители, помимо принципов, изложенных выше, должны также следовать принципам:

- объективность, доброжелательность, внимательность, беспристрастность и справедливость в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности;
- рациональное делегирование полномочий, построение и поддержание в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующего эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;
- подбор и продвижение компетентных, перспективных работников, способствующих Компании в достижении ее стратегических целей, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ, КЛИЕНТАМИ И КОНКУРЕНТАМИ

- Компания убеждена, что долговременные, взаимовыгодные отношения с клиентами и поставщиками, имеющими высокую деловую репутацию, являются важным условием коммерческой эффективности бизнеса.

- Компания выступает за честную конкурентную борьбу и соблюдение всех действующих законов о конкуренции.
- Компания не вступает в сговор с конкурентами и не заключает соглашений о фиксированных ценах или ограничении торговли.
- Мы не распространяем порочащих или неверных сведений о продукции и услугах конкурентов.
- Компания дорожит отношениями со своими деловыми партнерами. Отстаивая свои интересы, с уважением мы относимся к справедливым и законным интересам контрагентов.
- Мы традиционно и строго следим за гарантированным исполнением своих договорных обязательств, выступаем как надежный партнер по бизнесу.
- Компания устанавливает и поддерживает взаимовыгодные отношения с любым партнером, если партнер, как и мы, следует принципам взаимоуважения и взаимной выгоды, честности и добросовестности, строгой взаимной обязательности.

7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1. Понятие конфликта интересов

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей. Личная заинтересованность включает получение любой материальной или нематериальной выгоды как для самого сотрудника, так и для членов его семьи, близких родственников или связанных с ним лиц.

7.2. Основные зоны риска

Сотрудники обязаны избегать ситуаций, в которых возникает конфликт интересов. К типичным ситуациям относятся:

- **Аффилированность контрагентов:** участие сотрудников или их близких родственников в уставном капитале, управлении или получении дохода от компаний, являющихся поставщиками, клиентами или конкурентами ЗАО «ОмЗИТ».
- **Совмещение должностей:** выполнение оплачиваемой работы или оказание услуг сторонним организациям, если это наносит ущерб рабочему времени на заводе или создает конкуренцию интересам Компании.
- **Семейственность в подчинении:** нахождение близких родственников в отношениях прямого подчинения или функционального контроля (например, в рамках одного отдела или при проверке результатов труда).

7.3. Порядок урегулирования

- **Обязанность раскрытия:** Сотрудник обязан незамедлительно в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя или Комиссию по этике о любом возникшем или потенциальном конфликте интересов, как только ему стало об этом известно.
- **Декларирование:** Руководящий состав Компании, а также сотрудники подразделений закупок, сбыта и логистики проходят процедуру ежегодного декларирования отсутствия конфликта интересов.
- **Меры устранения:** Способы урегулирования включают отстранение сотрудника от участия в обсуждении и принятии решений по конкретной сделке, перераспределение должностных обязанностей или перевод сотрудника на другую должность, исключающую конфликт.

8. КУЛЬТУРА ОБЩЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ (DIGITAL & SOCIAL MEDIA)

8.1. Идентификация сотрудника в сети Интернет

Компания уважает право сотрудников на личную жизнь и свободу самовыражения в цифровом пространстве. Однако ввиду того, что публикации сотрудников в социальных сетях, блогах и мессенджерах могут напрямую ассоциироваться с ЗАО «ОмЗИТ» и влиять на репутацию бренда, вводятся единые правила цифровой гигиены.

8.2. Правила публикации информации и комментариев

- **Защита конфиденциальности:** категорически запрещается публикация в открытом доступе любых фотографий, видеоматериалов и текстовых данных из закрытых производственных цехов, чертежей, схем теплотехнического оборудования, а также скриншотов внутренних рабочих систем, баз данных и документов, составляющих коммерческую тайну.
- **Разграничение личного и корпоративного:** при публикации личного мнения по вопросам, связанным с отраслью или деятельностью Компании, сотрудник должен делать оговорку, что его позиция является частной и не отражает официальную позицию ЗАО «ОмЗИТ».
- **Официальные заявления:** Публикация официальных пресс-релизов, комментариев от имени Компании в СМИ или на профильных интернет-порталах разрешена исключительно Генеральному директору либо лицам, уполномоченным на это официальным приказом.

8.3. Этические нормы сетевого поведения

- Сотрудникам рекомендуется воздерживаться от проявления агрессии, нецензурной лексики, участия в сетевых спорах и публикации материалов, носящих дискриминационный характер, если в их профиле указано место работы ЗАО «ОмЗИТ».

- Запрещается публикация негативных отзывов, оскорблений или недостоверных данных в адрес коллег, руководства, клиентов, партнеров или конкурентов Компании.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА И КОМИССИЯ ПО ЭТИКЕ

9.1. Статус Кодекса и ответственность

Соблюдение положений настоящего Кодекса является обязательным условием для всех сотрудников ЗАО «ОмЗИТ». Нарушение этических норм, зафиксированных в документе, влечет за собой применение мер корпоративного воздействия, а в случаях, предусмотренных законом, — дисциплинарную, материальную, административную или уголовную ответственность.

9.2. Комиссия по корпоративной этике

Для контроля за соблюдением Кодекса, рассмотрения спорных ситуаций и урегулирования конфликтов в Компании создается постоянно действующий орган — Комиссия по этике.

- **Состав Комиссии:** формируется из числа авторитетных сотрудников, представителей руководства Компании, юридического отдела и службы управления персоналом (HR).
- **Полномочия:** Комиссия проводит проверку поступающих обращений, запрашивает объяснения у участников инцидента, выносит заключения о наличии или отсутствии факта нарушения и рекомендует руководству Компании конкретные меры воздействия.

9.3. Порядок информирования о нарушениях

- Каждый сотрудник, которому стало известно о нарушении положений Кодекса (включая факты коррупции, харассмента, воровства или грубого нарушения техники безопасности), обязан сообщить об этом своему руководителю, в службу HR или напрямую в Комиссию по этике.
- Компания гарантирует конфиденциальность рассмотрения обращений и защиту заявителя от любых форм давления, преследования или ухудшения условий труда (при условии, что обращение не является заведомо ложным доносом).

9.4. Меры этического и дисциплинарного воздействия

По результатам рассмотрения дела Комиссией к нарушителю могут быть применены следующие меры:

- Письменное или устное предупреждение (замечание) от Комиссии по этике.
- Проведение обязательной беседы или этического тренинга.
- Рассмотрение вопроса о снижении (лишении) переменной части заработной платы (депремировании) в соответствии с внутренними положениями об оплате труда.
-

- Привлечение к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение) в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, если этическое нарушение одновременно является нарушением трудовой дисциплины.

Утверждено зам.ген. директора Бахта Д.В.