

Утверждено:

Советом директоров ООО МКК
«Выдающиеся Кредиты»
Протокол №35 от «26» декабря 2018 г.

Кодекс корпоративной этики
Общества с ограниченной ответственностью
Микрокредитная компания
«Выдающиеся Кредиты»

Москва

2018

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ООО МКК «Выдающиеся Кредиты»

Мы даем людям уверенность и надежность, мы делаем их жизнь лучше, помогая реализовывать устремления и мечты.

Наши ценности:

Ориентиры, которые помогают нам принимать верные решения в любых ситуациях:

Я лидер

- Мы принимаем ответственность за себя и за то, что происходит вокруг нас.
- Мы делаем лучшее, на что мы способны.
- Мы постоянно развиваемся и совершенствуем себя, Общество и наше окружение.
- Мы честны друг с другом и с нашими клиентами.

Мы команда

- Мы с готовностью помогаем друг другу, работая на общий результат.
- Мы открыты и доверяем своим коллегам.
- Мы относимся друг к другу с уважением.
- Мы помогаем расти и развиваться нашим коллегам.

Все - для клиента

- Вся наша деятельность построена вокруг и ради интересов клиентов.
- Мы хотим удивлять и радовать клиентов качеством своих услуг и нашим отношением.
- Мы превосходим ожидания наших клиентов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	О КОДЕКСЕ ЭТИКИ.....	4
	1.1. Для чего предназначен Кодекс?.....	4
	1.2. Соблюдайте Кодекс – поступайте правильно	4
	1.3. Дополнительные обязанности руководителей («Тон сверху»)	5
	1.4. Этические конфликты и информирование о нарушениях	6
	1.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно.....	6
2.	СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ НА РАБОТЕ.....	7
	2.1. Взаимоотношения с клиентами.....	7
	2.2. Общество как работодатель.....	7
	2.3. Рабочая атмосфера.....	8
	2.4. Здоровье, безопасность и охрана труда.....	8
	2.5. Стандарт внешнего вида («дресс-код»), которому следуют сотрудники Общества.....	9
	2.6. Защита активов Общества и бережливость.....	9
	2.7. Конфликт интересов.....	9
	2.8. Совместная работа близких родственников.....	10
	2.9. Трудовая деятельность вне Общества, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц.....	10
	2.10. Обмен подарками и представительские расходы.....	10
	2.11. Пользование услугами контрагентов.....	10
	2.12. Риск-культура.....	11
3.	ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧНЫМ ПРАКТИКАМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА.....	11
	3.1. Честная конкуренция.....	11
	3.2. Противодействие коррупции.....	11
	3.3. Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.....	11
	3.4. Совершение операций с использованием инсайдерской информации и манипулирование рынком.....	12
4.	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ.....	12
	4.1. Прозрачность ведения бизнеса.....	12
	4.2. Достоверность отчетности.....	13
	4.3. Публичные коммуникации.....	13
	4.4. Защита конфиденциальной информации.....	13
	4.5. Общение в социальных сетях.....	13
5.	ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО.....	13
	5.1. Участники Общества.....	13
	5.2. Участие в общественной и политической деятельности. Благотворительность и спонсорство.....	14
	5.3. Взаимодействие с государственными органами.....	14
	5.4. Взаимодействие с правоохранительными органами.....	14
	5.5. Содействие экономическому прогрессу и социальному благополучию.....	14
	5.6. Уважение прав человека.....	15
6.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	15
	6.1. Ответственность за нарушение.....	15

1. О КОДЕКСЕ ЭТИКИ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) МКК «Выдающиеся Кредиты» (далее - Общество), отражает принятые в Обществе стандарты поведения, основанные на миссии и ценностях Общества, гарантирующие честные и справедливые отношения к членам команды, клиентам, партнера, а также соблюдение законов и внутренних политик.

Кодекс поможет вовремя распознать ситуации, которые не соответствуют этическим принципам Общества. Из Кодекса следует как поступать в случае возникновения вопросов относительного этичности поведения.

Ежедневная работа каждого из сотрудников Общества, действия и решения отражаются на отношении к Обществу, его репутации.

Кодекс закрепляет следующие корпоративные ценности Общества:

- Постоянное совершенствование;
- Уважение к коллегам, к клиенту, к партнерам, к закону;
- Умение работать в команде;
- Ответственность за результат.

Разработав, приняв и исполняя Кодекс, Общество подтверждает свою приверженность высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения бизнеса, а также стремление к передовому опыту обеспечения соблюдения норм и правил деловой и профессиональной этики.

Кодекс обязателен для исполнения всеми сотрудниками Общества (далее – Сотрудник/и или член команды Общества), а также иными лицами, действующими от имени Общества. Кодекс содержит обязательные правила поведения, распространяющиеся на всех Сотрудников Общества, независимо от уровня занимаемой ими должности, когда они действуют от имени Общества, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, является ли для них работа в Обществе основной или по совместительству. Кодекс доступен для всех заинтересованных лиц и публикуется на сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: [www. https://v.credit/](http://www.v.credit/) , чем Общество подтверждает свое неприятие коррупции в любых формах.

Положения, установленные в Кодексе, действуют наряду с принципами и требованиями, установленными в Политике Общества по противодействию коррупции.

1.1. Для кого предназначен Кодекс?

Кодекс этики предназначен для каждого члена команды Общества: всех Сотрудников Общества вне зависимости от занимаемой должности, а также его органов управления.

Общество приветствует и поощряет следования партнеров, контрагентов и клиентов Общества принятым в Обществе этическим стандартам. Если Общество привлекает третьих лиц

для работы с Обществом сотрудник должен убедиться, что партнер обладает должной репутацией и разделяет этические нормы, отраженные в Кодексе.

Кодекс устанавливает единые принципы деловой этики и делового поведения для всех сотрудников Общества.

1.2. Соблюдайте Кодекс – поступайте правильно

Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех членов команды Общества, это неотъемлемое условие работы каждого из членов команды.

Каждый член команды Общества обязуется:

- Соблюдать требования законодательства. Если Сотрудник Общества заметил какой –либо случай нарушения требований законодательства, или Сотрудника просят совершить поступок, который, исходя из норм установленных Кодексом, может привести к их нарушению, Сотрудник выявивший данный факт должен незамедлительно сообщить об этом руководителю или Уполномоченному должностному лицу (Уполномоченное должностное лицо – лицо, назначенное приказом Генерального директора Общества, наделенное в соответствии с должностной инструкцией соответствующими правами и обязанностями, отвечающее за проведение антикоррупционной политики в Обществе, осуществление антикоррупционных мероприятий и обеспечивающее взаимодействие Общества с государственными и правоохранительными органами, далее по тексту – «Персонал комплаенс»);
 - Ознакомиться с положениями Кодекса этики и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;
 - Пройти организуемое Обществом обучение по вопросам Кодекса (при наличии);
 - Знать и соблюдать положения внутренних документов, применимых для работы Сотрудника, понимать заложенные в документы принципы и знать с каким документов нужно свериться в случае необходимости;
 - С уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым Сотрудникам;
 - Выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
 - Признать свои ошибки при исполнении служебных обязанностей, сообщать о них руководителю и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;
 - Содействовать при проведении Обществом расследований по фактам возможных нарушений;
- Обращаться за помощью к руководителю или Уполномоченному должностному лицу, если появляются вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов.

1.3. Дополнительные обязанности руководителей («Тон сверху»)

На руководителя Общества возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание такой культуры поведения, при которой Сотрудники знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о своих сомнениях и проблемах.

Руководитель Общества обязан:

- На личном примере показывать приверженность принципам этики;
- Разъяснять положения Кодекса подчиненным Сотрудникам, обеспечивать соблюдение ими принципов Кодекса, в том числе понимание того, что коммерческие или финансовые результаты не могут быть важнее этического поведения;
- Создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый Сотрудник чувствует себя комфортно, предлагая для обсуждения тот или иной вопрос;
- Не давать Сотрудникам распоряжений, нарушающих требования законодательства, Кодекса или иных принципов деловой этики;

- Обеспечивать активное взаимодействие подчиненных Сотрудников с Персоналом комплаенс по вопросам этики, оказывать поддержку Сотрудникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;
- Незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия;
- Учитывать соблюдение Сотрудниками требований Кодекса и вклад Сотрудников в формирование культуры поведения в Обществе при проведении их оценки.

1.4. Этические конфликты и информирование о нарушениях

Оценка соответствия поведения Сотрудника требованиям настоящего Кодекса должна формироваться Сотрудником исходя из ответов на следующие вопросы:

1. Соответствует ли принимаемое решение или действие (бездействие) законодательству, Кодексу этики, иным внутренним политикам Общества?
2. Является ли принимаемое решение или действие (бездействие) логичным и обоснованным с точки зрения интересов Общества?
3. Были ли учтены при принятии решения или осуществлении действия (бездействия) интересы всех лиц, на которые оно может повлиять?
4. Есть ли уверенность при принятии решения, что данное решение или действие (бездействие) не будет иметь негативного эффекта на репутацию Общества?
5. Есть ли уверенность в возможности объяснения и обоснования принятого решения/осуществленного действия (бездействия) коллегам и /или регуляторам, в том числе по истечении некоторого срока после его принятия?

При отрицательном ответе на любой из данных вопросов, в т.ч. неуверенности в принятом решении требуется дополнительное обсуждение вариантов действий с руководителем или с Персоналом комплаенс, задача которого - обеспечить поддержку и предоставить квалифицированную консультацию.

Если есть предположения о том, что руководитель вовлечен в сомнительную деятельность, обращаться следует к Персоналу комплаенс.

Любой Сотрудник, который задает вопросы, обращается за консультацией, добросовестно сообщает о нарушении, действует в соответствии с Кодексом. Общество гарантирует, что Сотрудник не будет подвергнут какому-либо наказанию за добросовестное сообщение о нарушении и за обоснованные требования о соблюдении этических стандартов Общества другими Сотрудниками.

Вся информация, полученная от Сотрудника, проверяется с соблюдением режима конфиденциальности, а выявленные нарушения расследуются в соответствии с установленными в Обществе процедурами.

Сотрудник имеет право на сохранение анонимности своего устного или письменного обращения.

Если Сотрудник оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу и он добровольно сообщил о нарушении, такие действия будут учитываться Обществом при рассмотрении вопроса об ответственности.

При этом в отношении Сотрудника, намеренно предоставившего искаженную, заведомо ложную информацию, могут быть применены меры в соответствии с законодательством.

1.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно

Общество поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы. Однако существуют нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать Персоналу комплаенс как очно, так и путем подачи служебной записки:

- Предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения Политики Общества по противодействию коррупции;

- Случаи мошенничества;
- Действия, направленные на искажение отчетности;
- Действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для Банка, такие как нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, отмывание денежных средств, полученных преступным путем и финансирование терроризма;
- Нарушение этических норм, в результате которых Сотруднику/Сотрудникам или Обществу нанесен или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда.

2. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ НА РАБОТЕ

Общество дорожит своей репутацией, соблюдением этических принципов и выполнением принятых на себя обязательств всегда и в любых обстоятельствах. К коллегам, клиентам, партнерам и иным лицам, с которыми взаимодействует Общество, Общество и его Сотрудники относятся с уважением и доброжелательностью. Общество несет ответственность за результаты своей работы и окружающую рабочую атмосферу.

2.1. Взаимоотношения с клиентами

Клиент – основа бизнеса Общества. Общество предоставляет сервис клиентам, руководствуясь принципами честности, открытости и справедливости. Развитие бизнеса клиентов является основным условием развития бизнеса Общества.

Общество и его Сотрудники стремятся соответствовать самым высоким стандартам обслуживания, оказывать услуги профессионально. Общество применяет индивидуальный подход к каждому, так как Обществу важно, чтобы клиент чувствовал себя надежно и уверенно. Каждый Сотрудник Общества выполняет обещания, данные клиентам, оперативно реагирует на их запросы, несет персональную ответственность за результаты своей работы, признает ошибки, извлекает уроки и предпринимает действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, предоставляет исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждение, и информирует клиентов о возможных рисках.

Обратная связь от клиентов - неотъемлемая часть развития и самосовершенствования Общества. Работая с обращениями, мы незамедлительно принимаем меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем. Общество ценит и внимательно относится к отзывам о его работе, так как это повышает качество продуктов и услуг с сохранением преданности клиентов.

Работая с информацией о клиентах, Общество заботится о ее сохранности. Доступ к указанным данным обусловлен производственной необходимостью и ограничен тем персоналом Общества, который наделен соответствующими полномочиями.

2.2. Общество как работодатель

Команда Общества – наше главное конкурентное преимущество, поэтому Общество стремится, чтобы Общество было лучшим местом для работы людей разных поколений и с разными потребностями.

Общество неукоснительно соблюдает трудовое законодательство, выступает за разумный баланс между работой и личной жизнью Сотрудников, с уважением относится к их обязательствам вне работы.

Опираясь на принципы справедливости и меритократии (когда успех Сотрудников зависит, в первую очередь, от их способностей и трудолюбия), Общество гарантирует членам команды достойную оплату труда и равные возможности для развития карьеры в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает не только результативность, но и соответствие Сотрудников ключевым компетенциям: «Я-лидер», «Мы-команда», «Все - для

клиента». В Обществе принято, чтобы руководитель представлял регулярную обратную связь своим подчиненным по результатам оценки.

Постоянное развитие – это необходимое условие успеха Общества, поэтому уделяется большое внимание профессиональному и личностному росту Сотрудников. Общество предоставляет широкие возможности для обучения и развития профессиональных, лидерских и управленческих компетенций членов своей команды.

Общество поощряет Сотрудников к самосовершенствованию и достижению высоких результатов в работе. В Обществе принято отмечать лучших Сотрудников, как по их профессиональным компетенциям, так и за образцовое проявление ценностей Общества в своем поведении.

2.3. Рабочая атмосфера

Общество стремится создавать и поддерживать такую рабочую атмосферу, которая позволяет каждому члену команды раскрывать свой потенциал. Сотрудники Общества открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах. Общество пропагандирует принципы открытого признания ошибок, извлечение уроков и принятие действий.

Общество ценит командную работу, где каждый голос будет услышан. Сотрудники Общества уважают взгляды других и делятся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту. Члены команды относятся друг к другу как к внутреннему клиенту – открыто и доверительно.

Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды – общая обязанность членов команды Общества. В Обществе недопустимы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения. Общество ценит разнообразие в составе нашей команды. Никакие формы дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой принадлежности и других характеристик, не имеют право на существование в Обществе ни при каких условиях.

2.4. Здоровье, безопасность и охрана труда

Общество заботится о здоровье и благополучии членов команды, поэтому обеспечивает безопасные и комфортные условия работы; поддержание здорового образа жизни – является для Общества приоритетом.

В Обществе на системной основе проводится оценка условий труда Сотрудников, а также выполняется комплекс мероприятий, позволяющих поддерживать безопасность на высоком уровне.

При этом безопасность на рабочем месте зависит не только от мер, принимаемых Обществом, но и от компетентности каждого Сотрудника. Даже самые важные и срочные дела должны выполняться только при условии соблюдения правил безопасности и охраны труда.

Общество верит, что здоровый образ жизни является основой для гармоничного развития Сотрудников. Спорт для членов команды – средство создания командного духа и позитивного настроения. Поэтому Общество поддерживает усилия Сотрудников, направленные на укрепление собственного здоровья и ведение здорового образа жизни, организует спортивные мероприятия для Сотрудников и членов их семей.

2.5. Стандарт внешнего вида («дресс-код»), которому следуют сотрудники Общества

Команда Общества – это уверенные в себе Сотрудники, стремящиеся к успеху. Внешний вид Сотрудников соответствует этому содержанию. В выборе одежды, прически и аксессуаров сотрудники руководствуются принципом «Я настроен заниматься серьезным делом и не собираюсь никого эпатировать».

Общество не сторонник слишком жестких и консервативных правил, однако, традиционный деловой стиль является обязательным вариантом внешнего вида Сотрудников с понедельника по четверг. По пятницам допустимо приходить на работу в свободной одежде аккуратного вида. Исключение составляют Сотрудники, проводящие встречи с клиентами, или обязанные носить униформу.

Для тех категорий Сотрудников, стандарты работы которых предполагают ношение униформы ее ношение обязательно во все без исключения рабочие дни.

2.6. Защита активов Общества и бережливость

Общество убеждено, что все члены команды Общества обязаны действовать добросовестно и не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества Общества, служебной информации и средств, выделенных на командировочные и представительские расходы. В первую очередь Сотрудники руководствуются интересами Общества. Члены команды вправе тратить, если нет других возможностей не тратить, и только для выполнения работы. Сотрудники Общества экономят средства Общества и оплачивают расходы так, словно распоряжаются своими личными денежными средствами.

Использование в личных целях телефона, факса, копировальной машины, компьютера, электронной почты или аналогичного оборудования допускается только в исключительных случаях, если это не является злоупотреблением, не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с незаконной деятельностью. Члены команды берегут имущество Общества, как свое собственное.

Сотрудники Общества соблюдают режим конфиденциальности информации, полученной в ходе нашей профессиональной деятельности и понимаем разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими.

2.7. Конфликт интересов

Сотрудники Общества не должны допускать, чтобы личная заинтересованность, предвзятость, другие лица, повлияли на объективность их профессиональных суждений. Следует избегать ситуаций, когда личные интересы Сотрудников Общества противоречат интересам клиентов, Общества и при которых может возникнуть конфликт интересов.

Ситуации конфликта интересов могут быть должным образом урегулированы, если Сотрудники Общества своевременно сообщат о них. Существует несколько стратегий управления конфликтом интересов: избежание конфликта (например, отказ от заключения контракта) или раскрытие информации о конфликте.

Общество ограничивает возможность принятия самостоятельных решений и самостоятельных действия для Сотрудника, который оказался в ситуации конфликта интересов. При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов, Сотрудник Общества обязан незамедлительно проинформировать об этом руководителя и/или Уполномоченное должностное лицо для предоставления необходимых консультаций относительно дальнейших действий в сложившейся ситуации.

2.8. Совместная работа близких родственников

В большинстве случаев совместная работ близких родственников в Обществе не запрещена. Однако, в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, Общество придерживается принципа ограничения случаев совместной работы близких родственников, а также запрещает протекционизм на основе семейственности.

Совместная работа близких родственников в Обществе, находящихся в прямом или функциональном подчинении, запрещена, а в иных случаях потенциального конфликта интересов

допускается только по решению органов управления Обществом (Совет директоров Общества) и Уполномоченного должностного лица.

2.9. Трудовая деятельность вне Общества, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц

Общество признает право Сотрудников заниматься трудовой деятельностью вне Общества при соблюдении ряда условий:

- Осуществление деятельности вне Общества только во время, свободное от исполнения должностных обязанностей в Обществе;
- Трудовая деятельность не влияет на выполнение Сотрудником Общества трудовых обязанностей в Обществе, не наносит ущерб имиджу и интересам Общества;
- Соблюдаются установленные в Обществе правила охраны конфиденциальности непубличной информации, доверенной Сотруднику или ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

В целях отсутствия конфликта интересов Сотрудники должны уведомлять руководителя и/или Уполномоченное должностное лицо о любой трудовой деятельности вне Общества.

2.10. Обмен подарками и представительские расходы

Общество приветствует развитие партнерских отношений с клиентами и контрагентами и допускает обмен корпоративными подарками, соответствующими деловой практике. Сотрудники Общества осознают, что обмен деловыми подарками и приглашениями на представительские мероприятия является социально признанным компонентом деловых отношений, однако такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Общества.

Подарки должны иметь непосредственную связь с законной целью дарения и не создавать впечатления осуществления неправомерных действий. Необходимо помнить, что внутренние политики клиентов и партнеров могут не предполагать принятие подарков и даже полностью запрещать их принятие и дарение.

Сотрудника Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- За совершение каких-либо действий (бездействий), связанных с работой в Обществе;
- Стоимостью свыше установленного Обществом лимита;
- В виде денежных средств или денежных эквивалентов;
- В отсутствие общепринятого повода для подарка.

2.11. Пользование услугами контрагентов

Сотрудникам Общества не следует пользоваться привилегиями со стороны контрагентов, если такие привилегии не являются доступными для других Сотрудников Общества на тех же условиях в рамках корпоративных программ.

Применение особых условия обслуживания Сотрудников в качестве клиентов допускается исключительно в рамках специальных программ развития мотивации.

2.12. Риск –культура

Для того чтобы Общество успешно развивалось в постоянно меняющихся условиях, Общество постоянно совершенствует систему управления рисками. В связи с этим каждый из Сотрудников должен знать принятые в Обществе правила управления рисками и действовать в соответствии с принципами риск-культуры, а именно:

- Выявлять связанные с деятельностью Общества риски, анализировать их и оценивать с помощью доступных инструментов, ориентируясь на заданные в Обществе пределы допустимого риска;

- Открыто говорить и сообщить о любых ситуациях, связанных с рисками, даже если это окажется несущественным, так как своевременное обнаружение потенциальных проблем или признание ошибок позволяют минимизировать возможные негативные последствия;
- Стремиться к сотрудничеству и следовать общим целям Общества, а не исключительно своим собственным целям;
- Соблюдать не только букву, но и дух принятых правил.

3. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧНЫМ ПРАКТИКАМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Общество категорически не приемлет неэтических практик ведения бизнеса в любых проявлениях и требует от всех членов своей команды безукоризненного соблюдения требований законодательства и внутренних политик Общества.

3.1. Честная конкуренция

Во взаимодействиях с партнерами и конкурентами Общество действует в соответствии со стандартами справедливой конкуренции и лучшими практиками ведения бизнеса. Общество соблюдает законодательство о конкуренции.

Выбирая партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, Общество соблюдает принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации.

Общество собирает и использует информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности.

3.2. Противодействие коррупции

Общество в своей деятельности придерживается принципа непринятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности») и считает своим долгом содействовать повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе.

Члену команды Общества при любых обстоятельствах запрещено, в том числе, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

Общество ожидает от клиентов, контрагентов и партнеров соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции.

Общая цель Общества и Сотрудников – поддержание высокой деловой репутации Общества, поэтому каждый Сотрудник в своей каждодневной работе прилагает разумные усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

3.3. Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма

Общество неукоснительно соблюдает требования законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма. Общество применяет все возможные превентивные меры, чтобы иметь деловые отношения только с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

При проведении идентификации и предварительной проверки клиентов и партнеров Сотруднику необходимо убедиться в полной ясности специфике их деятельности и источнике происхождения и назначения денежных средств.

3.4. Совершение операций с использованием инсайдерской информации и манипулирование рынком

В процессе своей работы в Обществе каждый член команды может узнать инсайдерскую информацию об Обществе и других организациях, в том числе входящих в группу компаний единственного участника - ПАО Сбербанк, до того как эта информация станет публичной. Использование такой информации для получения личных выгод для сотрудника или третьих лиц нарушает требования законодательства.

Все члены команды используют в своей деятельности следующие правила в отношении использования инсайдерской информации и манипулирования рынком:

- Не совершать личных операций с финансовыми инструментами организаций, в отношении которых Сотрудник обладает инсайдерской информацией, и не давать рекомендации другим Сотрудникам совершать такие операции;
- Не раскрывать инсайдерскую информацию никому за пределами Общества, включая членов семьи, до ее официального раскрытия;
- Передавать инсайдерскую информацию другим Сотрудниками Общества только в соответствии с принятыми регламентами;
- Не совершать действий, направленных на манипулирование рыночными ценами, не распространять ложную информацию или слухи;
- Придерживаться принятых в Обществе правил и ограничений на проведение личных операций с финансовыми инструментами.

4. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Общество выражает желание, чтобы клиенты Общества, Сотрудники, партнеры, участники имели полную и сбалансированную информацию о деятельности Общества. Общество стремится быть открытым и активным в своих коммуникациях. Общество защищает конфиденциальную информацию о клиентах, иную охраняемую законом информацию, а также сведения, способные оказать влияние на конкурентные преимущества Общества.

4.1. Прозрачность введения бизнеса

Общество обеспечивает прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя с различными заинтересованными сторонами и публикуя достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера.

При раскрытии информации Общество его Сотрудники руководствуются принципами регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных

4.2. Достоверность отчетности

Финансовая и нефинансовая отчетность Общества составляется в соответствии с принятыми стандартами и полностью отражает во всех существенных аспектах финансовое положение результаты деятельности Общества.

Сотрудники Общества в рамках своих компетенций и в соответствии с регламентами рабочих процессов должны честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме составлять отчетность о показателях своей деятельности и деятельности Общества. Предоставление неточной, неполной, противоречивой и несвоевременной отчетности является недопустимым. В Обществе запрещена фальсификация документов, искажение истинного характера любых операций.

4.3. Публичные коммуникации

В Обществе определен круг лиц, предоставляющих его в публичных взаимоотношениях: Генеральный директор Общества и Финансовый директор Общества.

Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ, аналитиками или при осуществлении иных публичных коммуникаций ответственны за соблюдение требований банка, применимого законодательства, а также обеспечение достоверности и целостности передаваемой информации.

4.4. Защита конфиденциальной информации

Сотрудники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся Общества, коллег, клиентов или контрагентов.

В связи с этим Сотрудники обязаны соблюдать информационные барьеры между друг другом, когда непубличная информация надежно защищена.

В частности, передача конфиденциальной информации должна осуществляться по защищенным каналам.

Общество ожидает, что Сотрудники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность служебной/непубличной информации Общества и ставшей доступной им инсайдерской информации клиентов, контрагентов и партнеров Общества. В свою очередь, Общество не обязывает новых Сотрудников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

4.5. Общение в социальных сетях

Сотрудники должны помнить, что общение в социальных сетях Интернет, как правило носит публичный характер. Сотрудникам запрещается распространять или обсуждать без согласия Общества на публичных Интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью Общества и его аффилированных лиц, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики Общества, размещать фото- и видео- изображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Общества и его партнеров, клиентов, участников и т.п.

5. ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО

5.1. Участие в общественной и политической деятельности.

Общество не участвует в деятельности политических и религиозных организаций и не финансирует их деятельность. Сотрудники, принимающие участие в нерабочее время в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны выступать в этих случаях только в качестве частных лиц, а не представителей Общества.

На территории Общества не допускается агитация в пользу какой-либо политической партии или кандидата, а также распространение Сотрудниками своих религиозных взглядов и убеждений.

Всем членам команды запрещается от имени Общества вручать подарки, делать взносы в политических целях, либо организовывать развлекательные мероприятия для политических партий или кандидатов на политические должности.

5.2. Взаимодействие с государственными органами

Отношение Общества с органами государственной власти и местного самоуправления, органами регулирования микрофинансовых организаций и органами надзора за ними основываются на принципах соблюдения законодательства, прозрачности и сотрудничества. Сотрудники Общества должны быть вежливыми и профессиональными, выражать исключительную позицию Общества и не препятствовать расследованиям в случае их проведения.

5.3. Взаимодействие Общества с правоохранительными органами

Взаимодействие Общества с правоохранительными органами в вопросах противодействия коррупции является одним из показателей приверженности Общества к декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Взаимодействие основывается в следующих целях:

- установление лиц, подозреваемых (обвиняемых) в совершении коррупционных правонарушений, их местонахождения, а также местонахождения других лиц, причастных к коррупционным правонарушениям;
- выявления имущества, услуг, полученных в результате совершения коррупционных правонарушений или служащего средством их совершения;
- обмена информацией по вопросам противодействия коррупции;
- координации деятельности по профилактике коррупции и борьбе с коррупцией.

Взаимодействие в противодействии коррупции может осуществляться в следующих формах:

- направление материалов в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Обществу;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Общества по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

5.4. Содействие экономическому прогрессу и социальному благополучию

Сбербанк реализует свои бизнес-задачи на основе уважения национальных и культурных особенностей регионов присутствия.

В Обществе уделяется большое внимание как развитию малого, так и среднего бизнеса, способствующих созданию новых рабочих мест и развитию экономики территорий.

Общество направлено на создание специальных программ, направленных на повышение уровня финансовой грамотности настоящей и потенциальных клиентов.

5.5. Уважение прав человека

Общество соблюдает права человека, признает их важность и всеобщность. Общество всецело поддерживает фундаментальные принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Декларациях и Конвенциях Международной организации труда и иных международных документах в области прав человека.

Согласие Общества с этими принципами отражается во внутренних документах Общества и действиях по отношению к коллегам, клиентам, партнерам и всем иным лицам, с которыми взаимодействует Общество. Права человека должны соблюдаться в любом регионе, в отношении любых культур и при любых обстоятельствах.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Невозможно подробно описать правильно поведение во всех ситуациях, которые могут возникнуть в процессе работы Общества – при любых обстоятельствах Сотрудникам следует применять здравый смысл и ответственное отношение к репутации при принятии решений.

Общество уверено, что бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми членами команды повышает эффективность работы Общества, поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами и партнерами.

Для получения детальной информации о правилах Общества описанных в Кодексе, Сотрудникам необходимо ознакомиться с внутренними документами Общества, согласованными с Кодексом. Информацию об указанных документах Сотрудник Общества может получить у от Персонала компалаенс.

6.1. Ответственность за нарушение Кодекса

Необходимо помнить, что соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при проведении оценки персонала и принятии решения о карьерном продвижении.

При наличии правовых оснований к Сотрудникам, которые не выполняют своих обязанностей по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. А при несоблюдении требований законодательства, в том числе, в области противодействия коррупции, неправомерного использования инсайдерской информации, нарушения тайны операций клиентов и иных требований, предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.

6.2. Внесение изменений в Кодекс

Кодекс может быть изменен путем утверждения новой редакции с целью соответствия новым законодательным требованиям и этическим стандартам, принятым в мировой и российской практике. Новая редакция Кодекса утверждается Советом директоров Общества, при этом проект подлежит обсуждению Сотрудниками Общества.