

КОДЕКС ЕТИКИ ТОВ «ОТП ФАКТОРИНГ УКРАЇНА»

1. Вступ

Даний Кодекс Етики затверджений ТОВ «ОТП Факторинг Україна» (надалі – Компанія) з метою формулювання чітких і однозначних етичних рекомендацій та вимог як для Компанії, так і для тих осіб, які пов'язані з Компанією діловими відносинами, аби в повній мірі захистити цінності Компанії під час такої співпраці.

В межах чинного законодавства України Компанією було сформульовано внутрішню систему корпоративного управління для забезпечення конфіденційності Компанії, підвищення корпоративної цінності та соціальної відповідальності.

З метою контролю дотриманням Працівниками Компанії вимог цього Кодексу Етики, Компанією було прийнято рішення про створення Комітету Етики (надалі – Комітет) – органу, який здійснює нагляд за комерційною діяльністю на постійній основі з точки зору відповідності основних принципів та приймає рішення, керуючись затвердженими правилами поведінки, які визначені в Кодексі Етики.

Компанія забезпечує кожному можливість повідомити про порушення норм Кодексу Етики особисто, по телефону, через засоби корпоративної пошти чи анонімно, і в той же час, робить все можливе для захисту працівників Компанії, які повідомили Компанію про таке порушення забороняючи можливу дискримінацію та несправедливе упереджене ставлення та/або застосування негативних наслідків проти будь-кого, хто сумлінно повідомляє про наявні чи потенційні порушення норм Кодексу Етики.

Компанія надає особливого значення тому, щоб всі Працівники Компанії на постійній основі ознайомлювались та розвивали свою обізнаність про норми Кодексу Етики, що, також включає в себе електронне навчання для кожного працівника, в тому числі і після оновлення внутрішніх процедур та політик Компанії з питань етики.

2. Мета

Етичне регулювання діяльності є важливим елементом системи відповідального корпоративного управління Компанії. Даний документ створений з метою визначення основних етичних принципів, правил поведінки працівників Компанії при виконанні своїх повноважень, які мають стати основою для прийняття Працівниками Компанії правильних рішень в їхній роботі, і тим самим, уникнення ситуацій, які можуть спричинити шкоду репутації Працівниками та Компанії в цілому.

3. Особиста сторона Кодексу Етики

3.1. В Кодексі Етики визначені зобов'язання для посадових осіб вищої ланки Компанії (надалі разом іменуються – **«посадові особи вищої ланки»**), працівників Компанії (Працівники, які мають трудові або інші відносини з метою співпраці з Компанією, надалі разом іменуються – **«Працівники»**) та агенти Компанії. Під терміном **«агенти»** маються на увазі представники, спеціалісти, посередники, консультанти, субпідрядники та постачальники, а також інші компанії та фізичні особи у цивільних відносинах з Компанією, які виконують договірні зобов'язання перед Компанією та діють від його імені. Зазначені вище особи мають дотримуватися положень цього Кодексу протягом всього періоду їх роботи в Компанії, або договірних відносин впродовж працевлаштування як під час робочого дня, так і по його закінченню.

3.2. Працівники та агенти під час виконання своїх посадових обов'язків перед Компанією, як частини своєї діяльності, зустрічаються зі значною кількістю контрагентів або потенційних контрагентів Компанії, надаючи їм послуги від імені Компанії, або які з'являються в громадських місцях виключно як представники Компанії під час виконання своїх обов'язків відповідно до трудових угод, приймають норми Кодексу Етики, підписуючи відповідні декларації стосовно них (Додаток 1, Додаток 2). Декларація

працівника щодо прийняття норм Кодексу Етики (Додаток 1) підписується ним особисто при прийнятті його на роботу в Компанію та зберігається в його особовій справі.

4. Цінності Компанії

4.1. Захист цінностей Компанії

Кожний працівник Компанії є відповідальним за захист всіх матеріальних, фінансових або інших активів Компанії, агентів, та які можуть бути застосовані і використовуються тільки для виконання визначених цілей і відповідно до визначених дозволів та умов.

Працівники Компанії усвідомлюють, що безвідповідальне управління чи незаконні дії з цінностями, які знаходяться у володінні чи розпорядженні Компанії, розцінюються як порушення такими працівниками своїх зобов'язань перед Компанією, у тому числі, якщо до цього залучені треті особи, та може кваліфікуватися як економічний злочин проти Компанії. Також, недбале ставлення Працівниками до майна Компанії, що призвело до його пошкодження чи несанкціоноване його використання може кваліфікуватися як порушення зобов'язань перед Компанією.

З урахуванням вищевказаного, цінностями є готівка, цінні папери, матеріальні цінності (активи, товарно-матеріальні запаси, обладнання), послуги, бізнес-плани, інформація щодо контрагентів, працівників та агентів, інтелектуальна власність та будь-яка інша особиста, конфіденційна інформація, в тому числі інформація, на яку в Компанії є авторські права.

4.2. Захист репутації Компанії

Вимоги, що стосуються поведінки

В роботі та в особистому житті Працівники Компанії мають утримуватись від будь-яких дій, які можуть негативно вплинути на репутацію Компанії. Компанія очікує, що і в особистому житті Працівники будуть поводитись відповідно до прийнятих етичних норм, особливо у випадках, коли їхнє ім'я будь-яким чином може асоціюватись з Компанією або їхня думка чи дія може бути розцінена як офіційна позиція Компанії.

Працівники Компанії можуть брати участь і висловлювати свої думки в будь-якій організації (політичній, релігійній чи соціальній) виключно як фізичні особи, і при цьому вони повинні утримуватись від посилання на їхню приналежність до Компанії, а також враховувати вимоги Положення про конфлікт інтересів, в тому числі і щодо заборони використання ресурсів (робочий час, майно, тощо) Компанії.

Працівники повинні утримуватись від будь-яких висловлювань, які можуть нашкодити репутації Компанії, його економічним та іншим правам або інтересам.

Соціальні мережі

Під час своєї діяльності в соціальних мережах Працівники повинні утримуватись від будь-яких висловлювань, що можуть мати негативний вплив на репутацію Компанії. Компанія очікує від своїх працівників, що їхня поведінка – під час комунікацій в соціальних мережах від імені приватної фізичної особи – буде гідною та відповідатиме нормам Кодексу етики, особливо коли їхні дії чи вони самі можуть асоціюватись з Компанією, або їхня думка чи дія може бути розцінена як офіційна позиція Компанії.

Відповідно, під час активності в соціальних мережах працівники повинні:

- бути поважними та толерантними до інших з точки зору їх релігійного, національного та етнічного походження, сексуальної орієнтації, політичних чи ідеологічних переконань;
- утримуватися від публікації пропаганди ненависті чи расистського змісту;
- поважати конституційні та законні права осіб;
- проявляти шанобливе поведіння до конкурентів Компанії;
- утримуватися від передачі неправдивої, свідомо оманливої чи фіктивної інформації;
- утримуватися від публікації незаконного вмісту чи інформації, що підбурює протиправні дії;
- утримуватися від вживання вульгарних, нецензурних, непристойних чи наклепницьких виразів.

Політична участь

Компанія визнає право своїх працівників на участь в політичних партіях та громадських організаціях, однак така діяльність повинна здійснювати в неробочий час та за межами установ Компанії. Працівники під час здійснення своєї політичної/громадської діяльності за межами установ Компанії не повинні зловживати своєю посадою в Компанії, а також повинні утримуватись від будь-яких дій, які можуть негативно вплинути на репутацію Компанії.

Працівники повинні проінформувати Компанію про свої наміри зайняти будь-яку посаду в політичній, громадській чи державній організації.

Працівники Компанії можуть надавати підтримку політичним особами чи організаціям, дотримуючись заборони визначеної розділом «Спонсорська допомога» цього Кодексу Етики. При цьому, ресурси Компанії (людські ресурси, обладнання чи інші активи) не повинні використовуватись при підтримці політичних заходів.

4.3. Протидія корупції

Запобігання корупції, незаконним діям

Заборонені будь-які дії з метою отримання переваги без належного на те права або отримання незаконної переваги (фінансові чи інші переваги, такі як – за виключенням грошових коштів – подарунки, кредит, застава, будь-яка пропозиція щодо надання кредиту, знижки, розваги, послуги, бонуси/пільги, пропозиція роботи, туристичні путівки, тощо, надалі – **Незаконна перевага**), в обмін на лояльність з боку Працівників Компанії чи його представників. Жоден працівник Компанії чи будь-яка інша особа, яка діє від імені Компанії не може пропонувати, обіцяти чи здійснити виплату, чи здійснити іншу дію, пов'язану з фінансовими ресурсами та цінностями, чи вимагати або отримувати такі переваги з метою впливу на публічних чи інших осіб (або, які можуть призвести до появи впливу таких осіб), чи з метою отримання невиправданої бізнес-мети для Компанії чи контрагента.

Вказані Незаконні переваги не мають мінімальної вартості чи цінового порогу взагалі, який повинен бути перевищений для проведення такого платежу з вищевказаною метою, в тому числі і подарунок, який визначається цим Кодексом як незаконний чи такий, що суперечить Кодексу Етики.

Працівникам Компанії у своїй роботі також слід уникати підозри щодо появи корупції та прояву незаконних дій.

Подарунки

Зазвичай дарування подарунків є частиною місцевої культури та традицій. Надання подарунків у процесі ділових відносин може сприяти репутації Компанії та налагодженню хороших ділових відносин. Допускається дарування та отримання подарунків, які є типовими для ділових відносин під час здійснення діяльності Компанії, однак загальна грошова вартість таких подарунків, наданих чи прийнятих протягом одного кварталу, не може перевищувати 3 000,00 (трьох тисяч) гривень. Повторювані, регулярні (щоденні, щотижневі або щомісячні) заохочення, надані тим самим контрагентом або контрагентами, не вважаються діловими подарунками, а отже, не повинні прийматися. Заборонено отримання будь-яких подарунків, не зважаючи на їхню вартість, в публічній зоні. Подарунок не повинен бути грошовою або додатковою пільгою, що надається замість послуг, що надаються Компанією або безпосередньо пов'язана з ними.

Вищезазначені заборонні положення також застосовуються до будь-якого подарунка, подарованого родичу працівника, якщо подарунок зроблений через ділові стосунки між працівником Компанії та контрагентом.

Якщо не зважаючи на вищевказане про подарунок працівнику пропонується подарунок, вартість якого перевищує дозволена їх вартість (ліміт), і в отриманні такого подарунку немає можливості відмовити з огляду на діловий етикет, працівник зобов'язаний повідомити про отримання такого подарунку - Призначену у Компанії відповідальну особу за управління комплаєнс-ризиками Компанії (далі – Відповідальний працівник) засобами корпоративної пошти, зазначивши назву юридичної особи чи прізвище, ім'я та по-батькові фізичної особи, яка подарувала такий подарунок, природу відносин з такою особою та зазначити інформацію про сам подарунок. Працівникам Компанії заборонено обмінюватись між собою подарунками, які були придбані за рахунок Компанії (наприклад, з бюджету структурного підрозділу), в тому числі і між структурними підрозділами та Працівниками інших дочірніх компаній, які є членами ОТП Групи. Працівникам дозволено дарувати подарунки як фізичним особам за їхні власні кошти (наприклад, до дня народження).

Не підпадають під заборону дарування подарунків в тих випадках, коли вони даруються відповідно до протоколу; подарунки безготівкового типу та бонуси, які даруються не з метою здійснення впливу в існуючих ділових відносинах чи встановлення ділових відносин з Компанією; подарунки, які мають відношення до робіт (послуг), які надаються Компанією, як правило, на рівні посадових осіб вищої ланки Компанії. Працівник Компанії не повинен дарувати чи приймати подарунки за обставин, коли сторонні особи можуть розцінити такий вчинок як можливість впливу на прийняття того чи іншого бізнес рішення чи коли такий вчинок може розглядатись як хабар.

Працівники Компанії та Компанія в цілому, при здійсненні своєї діяльності повинні уникати ситуацій, коли можливе навіть виникнення підозри, що Компанія чи її Працівники впливають чи намагаються впливати

на органи влади. Особливу увагу необхідно приділяти подарункам та запрошенням, які адресуються посадовим особам органів влади, міжнародним та/або громадським організаціям.

Запрошення на різноманітні заходи може мати різний прояв, включаючи гостинний прийом, квитки на концерт, туристичні тури, тощо. Здійснення чи приймання запрошення може бути частиною ділових відносин, які сприяють репутації Компанії та встановленню нових бізнес відносин. Проте, Кодексом Етики дозволяється приймати чи робити запрошення, які є типовими для ділових відносин, і до яких можна віднести запрошення на ланч чи обід, участь у прийомах чи інших розважальних заходах, тощо. Такі витрати повинні бути завжди в розумних межах, де «розумна межа» визначається в кожному окремому випадку.

Всі бізнес рішення завжди повинні прийматись у відповідності до інтересів Компанії, і ні в якому разі не повинні прийматись на підставі особистих відносин, розвиток яких може бути покращений такими подарунками чи запрошеннями. Основна мета – захистити і зберегти бездоганну репутацію Компанії.

Платежі, з метою сприяння проведення бізнес-процедур

У Компанії не допускається практика отримання чи здійснення неофіційних платежів з метою сприяння в проведенні будь-якої процедури чи прискорення проведення будь-якої процедури для особи, яка виступає ініціатором такого платежу чи для юридичної особи, представник якої виступає ініціатором здійснення такого платежу. Працівник Компанії зобов'язаний невідкладно відмовити такій особі у здійсненні вказаних неофіційних платежів.

Спонсорська допомога

Працівникам Компанії заборонено надавати матеріальну чи нематеріальну допомогу політичним партіям, організаціям або їх членам чи представникам, користуючись займаною посадою або під час виконання службових обов'язків. Компанія у цілому також погоджується і приймає до виконання цей принцип.

Пожертвування

Як символ своєї соціальної свідомості, Компанія може надавати пожертвування певним організаціям та особам. Пожертвування може надаватись лише відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх документів Компанії та ОТП Групи. Компанія або працівник Компанії не мають права вимагати прямої або непрямої вигоди за надання пожертвування.

Конфлікт інтересів

Згідно з положеннями чинного законодавства України та внутрішніх документів Компанії Працівники повинні уникати будь-якого існуючого чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з їхньою посадою, функціональними обов'язками, роботою чи з ними особисто. Працівники зобов'язані відмовитись від будь-якої діяльності, яка суперечить інтересам Компанії та/або контрагентами Компанії, а також всі рішення повинні прийматись Працівниками Компанії неупереджено та об'єктивно.

Працівники Компанії повинні повідомляти про будь-який існуючий чи потенційний конфлікт інтересів по відношенню до них самих, їхніх родичів чи щодо їхнього власного бізнесу чи щодо бізнес-інтересів їхніх родичів та інтересів Компанії чи його контрагентів. З метою швидкого та ефективного вирішення будь-якого конфлікту інтересів Працівники повинні співпрацювати з Компанією для ефективного вирішення потенційних та існуючих конфліктів інтересів.

Працівники не можуть використовувати інфраструктуру Компанії для власних ділових потреб.

По відношенню до займаної посади, місця роботи та/або інтересів Компанії, Працівники Компанії повинні утриматись від вчинення будь-яких дій чи займання посад, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів.

В Компанії діє Положення про конфлікт інтересів, яке було прийняте з метою уникнення, визначення та управління будь-якими конфліктами інтересів, які можуть завдати шкоди контрагентам Компанії та інтересам Компанії. Положення про конфлікт інтересів визначає обставини, які призводять чи можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів під час здійснення Компанією своєї діяльності та містить відповідні процесуальні норми та заходи, які застосовуються для управління конфліктом інтересів.

4.4. Взаємна повага

Дискримінація

Компанія постійно намагається забезпечити таке робоче середовище для кожного свого працівника, в якому індивідуальні відмінності завжди приймаються та цінуються. В нашій Компанії заборонена будь-яка форма прояву дискримінації, позитивної чи негативної, яка ґрунтується на реальних чи удаваних ознаках, до яких, включаючи, але не обмежуючись, відноситься колір шкіри, стать, раса, сексуальна

орієнтація, політичні, релігійні, ідеологічні та інші переконання, етнічне та соціальне походження, обмежені фізичні можливості, майновий, сімейний стан, місце проживання, а також мовні ознаки, тощо.

Домагання

Компанія забороняє і не терпить будь-яку поведінку, засновану на залякуванні працівників, особливо якщо через застосування такої поведінки Працівники змушені вчиняти дії, які суперечать внутрішнім документам Компанії або чинному законодавству України.

Забороняється будь-яка вербальна, невербальна чи фізична форма поведінки, яка націлена на або в результаті якої завдано удару людській гідності Працівника Компанії чи створено принизливе та/або образливе середовище праці.

У випадку, якщо працівник відчуває, що він чи вона стали жертвою домагання, такий працівник повинен повідомити про даний факт Відповідального працівника будь-яким способом, який визначений в п. 5 цього Кодексу та на підставі такого повідомлення Відповідальний працівник буде проводити внутрішнє розслідування, і у разі необхідності застосує відповідні заходи.

4.5. Зобов'язання Компанії

Фінансова звітність

Компанія готує, надає свої фінансові звіти відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку та згідно з чинним законодавством України. Звіти повинні містити фінансову позицію Компанії та результати його операцій у всіх відповідних аспектах, тим самим забезпечуючи достовірною інформацією своїх інвесторів.

Законодавство про конкуренцію

Керівництво Компанії прагне та зацікавлене в забезпеченні здійснення Компанією діяльності на вільних і справедливих ринкових умовах, які сприяють виникненню конкуренції. Компанія відмовляється від будь-яких дій, які можуть призвести до зниження та/або знищення конкуренції чи до зловживання своїм домінуючим економічним становищем. Такі дії можуть включати в себе, зокрема, здійснення недобросовісної економічної конкуренції (в спосіб, який порушує або ставить під загрозу законні інтереси контрагентів, конкурентів та/або партнерів); пропонування чи приймання пропозицій щодо узгодження цін, обмін маркетинговою інформацією, поділ ринку та контрагентів (картельна угода), обговорення питань, що мають відношення до обмеження конкуренції (наприклад, ціни, політика ціноутворення, витрат, маркетингові стратегії), приймаючи участь у засіданнях професійних організацій, що представляють торговельні інтереси.

Працівники, при виконанні своїх посадових обов'язків, що передбачають діяльність з конкурентами і бізнес-партнерами Компанії, повинні усвідомлювати свою відповідальність у відповідності до законодавства у сфері захисту економічної конкуренції.

Конфіденційність

Однією з головних вимог конфіденційних відносин в Компанії є абсолютний захист комерційної таємниці та конфіденційної інформації. Компанія належним чином зберігає комерційну таємницю та іншу інформацію щодо діяльності та фінансового стану, яка стала відомою Компанії у процесі обслуговування та взаємовідносин. Працівники Компанії повинні дотримуватись обов'язку щодо забезпечення конфіденційності навіть після того, коли їх переведено на іншу посаду чи у них припинились трудові відносини з Компанією.

Працівники повинні утримуватися від формального або неформального розголошення будь-якої інформації щодо операцій та діяльності Компанії, якщо це не вимагається для ведення поточної діяльності або стосовно завдань працівника, про якого йде мова, особливо якщо особи, які не є Працівниками або діловими партнерами Компанії, задіяні у таке нерозголошення.

Компанія та її Працівники забезпечують захист та нерозкриття комерційної таємниці та таємниці щодо безпеки відповідно до положень Цивільного Кодексу, Кримінального Кодексу та внутрішніх політик Компанії.

Крім цього, Компанія очікує, що Працівники слідкуватимуть за тим, щоб протягом та в кінці робочого дня не уповноважені особи не мали доступу до матеріалів, що містять комерційну таємницю, підготовлених в друкованому чи електронному вигляді.

Безпечні та здорові умови праці

Для своїх працівників Компанія забезпечує здорові та сучасні робочі місця, які відповідають трудовим вимогам, а також забезпечує захист їхньої безпеки та здоров'я. Компанія забезпечує проходження навчань з питань безпеки та охорони праці всіма Працівниками Компанії.

Суворо заборонено вживання алкоголю, наркотиків, незаконних та/або інших психотропних речовин на робочому місці у Компанії та в інших місцях чи за будь-яких обставин, що мають відношення до роботи, а також з'являтися під дією вище вказаних речовин чи пропонувати такі речовини як працівникам та контрагентам Компанії, так і третім особам. Споживання алкоголю заборонено, за виключенням помірнього споживання на офіційних заходах.

Всі Працівники повинні дотримуватися норм безпеки на робочому місці відповідно до чинного трудового законодавства України та вимог охорони праці, в тому числі і правил пожежної безпеки.

Компанія в своїй роботі постійно дотримується норм чинного законодавства України та міжнародних актів, які регулюють питання безпечних та здорових умов праці.

Культура управління ризиками

Враховуючи суттєві наслідки впливу операційного ризику на діяльність, Компанія усвідомлює необхідність реалізації регуляторних вимог щодо запровадження ефективної системи управління ризиками. Усі працівники Компанії зобов'язані дотримуватися внутрішніх документів Компанії щодо культури управління ризиками, що детально регламентують кожний окремий вид ризику.

Захист економічної конкуренції

Компанія сприяє розвитку конкуренції та не вчиняє будь-яких неправомірних дій, які можуть мати негативний вплив на конкуренцію. Компанія усіма доступними засобами сприяє підтримці й захисту економічної конкуренції, обмеження монополізму та контролю за додержанням законодавства про захист економічної конкуренції.

Запобігання порушенню санкцій

З метою захисту національних інтересів, національної безпеки, суверенітету і територіальної цілісності України, протидії терористичній діяльності, а також запобігання порушенню законних інтересів громадян України, суспільства та держави, репутації Компанії, Компанія зобов'язується не порушувати спеціальні економічні та інші обмежувальні заходи, які застосовуються державою, іноземними міжнародними організаціями та/або іноземними державами до фізичних та юридичних осіб.

5. Повідомлення про порушення норм Кодексу Етики

5.1. У разі виникнення підозри будь-яких порушень норм даного Кодексу Етики або у випадку потреби у консультації щодо конкретної ситуації чи щодо тлумачення норм Кодексу Етики в цілому, працівникам доступний будь-який спосіб повідомлення/звернення до Відповідального працівника:

- особиста зустріч із Відповідальним працівником в робочі години, чи шляхом направлення листа внутрішньою кореспондентською поштою на адресу: *м. Київ, вул. Фізкультури, буд. 28-Д, Відповідальній особі за управління комплаєнс-ризиками ТОВ «ОТП Факторинг Україна»;*
- засобами телефонного зв'язку понеділок-п'ятниця з 9:00 год. до 18:00 год. за номером +38 044 354 2201;
- засобами корпоративної електронної пошти на електронну адресу: Відповідального працівника: *compliance.otpfakt@otpbank.com.ua.*

5.2. Робота з будь-якими повідомленнями, заявами чи розслідуваннями, в тому числі інформація про особу, яка повідомила про порушення/підозру порушення норм даного Кодексу Етики, проводиться Відповідальним працівником конфіденційно та з дотриманням вимог чинного законодавства України, а також внутрішніх положень Компанії.

5.3. При встановленні факту етичного порушення, Компанія приймає рішення щодо застосування відповідних процедур (дисциплінарні стягнення) відповідно до чинного законодавства України, включаючи законодавство в сфері трудових відносин, а також відповідно до внутрішніх документів Компанії.

5.4. Запити з питань етики також можуть бути анонімними. Такі анонімні повідомлення подаються Відповідальному працівнику шляхом заповнення web-форми «Форма повідомлення про неетичну поведінку» у розділі «Комплаєнс» на офіційному сайті Компанії за посиланням: <https://otpfakt.com.ua>. У цьому випадку слід врахувати, що неможливо зібрати додаткову інформацію, що може знадобитися для розслідування та вирішення проблеми, тому Компанія люб'язно радить особі, яка звітує, надати якусь контактну інформацію - зберігаючи анонімність – в цьому випадку можливо запросити необхідні деталі.

5.5. Необґрунтовані чи зловмисні заяви (наклепи) є небажаними та можуть потягти за собою юридичні наслідки.