

**КОДЕКС**  
**деловой и корпоративной**  
**этики ООО «РТЛ Брокер»**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ</b> .....	4
<b>3. ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ</b> ....	5
3.1. Соблюдение высоких этических стандартов поведения, создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения .....	5
3.2. . Культура управления и отношений с сотрудниками .....	5
<b>4. ЗАБОТА ОБ ИНТЕРЕСАХ И РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ</b> .....	6
4.1. Бережное отношение к имуществу и активам Компании .....	6
4.2. Соблюдение конфиденциальности .....	6
4.3. Следование лучшим практикам корпоративного управления, соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений .....	7
4.4. Выявление и урегулирование конфликтов интересов .....	8
4.5. Подарки и иная выгода .....	8
<b>5. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОННОСТИ И ПРИНЯТЫХ НА СЕБЯ ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ</b> .....	9
5.1. Взаимоотношения с деловыми партнерами.....	9
5.2. Следование принципу добросовестной конкуренции .....	9
5.3. Взаимодействие с государственными органами .....	9
5.4. Достоверность и полнота документации и отчетности .....	10
5.5. Противодействие коррупции .....	10
5.6. Благотворительная и политическая деятельность .....	10
<b>6. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА</b> .....	11

## **1. ВВЕДЕНИЕ**

Кодекс деловой этики ООО «РТЛ Брокер» (далее - Компания) закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения сотрудников Компании, в целях формирования этического, добросовестного поведения сотрудников и Компании в целом, в отношениях с сотрудниками, деловыми партнерами, государством и обществом, разработанные на основании морально-этических ценностей, миссий и политик Компании, ее целях и задачах.

Принципы цивилизованного ведения бизнеса являются основой деятельности Компании и построены на взаимном уважении, честности, объективности и соблюдении требований действующего законодательства.

Каждый сотрудник Компании не только вносит весомый вклад в развитие Компании, но является ее лицом и гарантом репутации со стороны деловых партнеров, государства и общества.

Поддержание и развитие корпоративной культуры, атмосферы доверия, уважения, порядочности и неприятия любых проявлений неэтичного поведения, выявление и предотвращение потенциальных рисков и разрешение проблем этического характера – одна из приоритетных задач Компании.

Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) должен знать и руководствоваться его положениями каждый сотрудник Компании независимо от занимаемой должности.

## **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Цель Кодекса – установление стандартов деловой этики в Компании и регламентация деятельности для их соблюдения.

Задачи Кодекса:

- сориентировать сотрудников на понимание, поддержку и соблюдение единых принципов деловой этики;
- обеспечить деятельность компании регуляторными требованиями и общепризнанными принципами деловой этики;
- создавать и поддерживать корпоративную культуру, способствующую этическому поведению, стремлению к соблюдению правил, не допускающую неправомерного поведения.

Кодекс деловой этики – важная часть системы управления и взаимодействия, он помогает Компании избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост и способствовать дальнейшему развитию бизнеса.

Настоящий Кодекс разработан на основе общепринятых норм деловой этики, национального законодательства, национальных и зарубежных документов, учета ментальности, определяющих лучшие практики управления.

### **3. ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ**

#### **3.1. Соблюдение высоких этических стандартов поведения, создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.**

Высокий профессионализм сотрудников Компании — залог ее успешной деятельности. Именно поэтому, Компания создает все необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала каждого из нас, стремится к тому, чтобы всех сотрудников отличали приверженность ее интересам, высокий профессионализм, добросовестность, желание и умение работать в команде, стремление к развитию и профессиональному росту.

Взаимодействие в Компании строится на взаимном уважении и тепримости по отношению к друг другу, независимо от занимаемой должности.

Компания поддерживает обмен опытом и информацией с коллегами, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег.

В Компании недопустимы любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу, дискриминация, преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам. В случае возникновения конфликта сотрудники должны организовать его разрешение путем открытых переговоров.

#### **3.2. Культура управления и отношений с сотрудниками**

Сотрудники Компании являются её основным и наиболее ценным ресурсом. Компания стремится создать такую атмосферу, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств сотрудников. При этом, Компания ожидает от сотрудников следования правилам и целям, приверженности ценностям Компании. В Компании ценятся Личности, способные на достижение больших целей, вопреки возможным трудностям или временным неудобствам.

Компания создает условия для профессионального развития сотрудников, для обмена и распространения передового опыта, знаний, идей, проектов и разработок.

Компания ожидает от сотрудника добросовестного выполнения должностных обязанностей, поставленных целей и задач, соблюдения и выполнения политик, положений, регламентов, инструкций и иных внутренних нормативных документов компании. В решении спорных и сложных ситуаций сотрудники руководствуются процедурами и стандартами поведения, а также логикой, здравым смыслом, и наивысшими этическими принципами.

## **4. ЗАБОТА ОБ ИНТЕРЕСАХ И РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ**

Главный актив Компании — ее сотрудники. От каждого из нас зависят деловая репутация и авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Компании. Об этом всегда следует помнить при общении с коллегами, деловыми партнерами, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со СМИ, при работе с конфиденциальной информацией и имуществом Компании.

### **4.1. Бережное отношение к имуществу и активам Компании**

Сохранность имущества, находящегося в собственности Компании и/или принадлежащего ей на иных основаниях, предусмотренных гражданским законодательством, является важной составляющей ее устойчивого развития и благосостояния. Имущество Компании включает в себя производственное оборудование, инструменты, оргтехнику, расходные материалы, объекты интеллектуальной собственности и другие средства производства, которые используются в повседневной работе.

Мы бережно относимся к имуществу и активам Компании, обеспечиваем их эффективное использование для достижения результатов с меньшими затратами. Мы не используем имущество и активы Компании не по назначению, а также в личных целях или для извлечения личной выгоды.

### **4.2. Соблюдение конфиденциальности**

Компания заботится о защите конфиденциальной информации как об одном из необходимых условий поддержания ее стабильности и конкурентоспособности, соблюдении требований законодательства. Разглашение конфиденциальной информации может привести к нанесению ущерба Компании, а также привлечению виновных лиц к гражданской, административной, уголовной, дисциплинарной и иной предусмотренной законодательством ответственности.

**Компания настаивает на соблюдении следующих правил при обращении со сведениями конфиденциального характера:**

- Сведения конфиденциального характера используются только в рамках выполнения служебных обязанностей и в соответствии с действующими корпоративными процедурами;
- Обязательства о неразглашении сведений конфиденциального характера должны выполняться и после завершения работы в Компании (за исключением случаев, когда между сотрудником и Компанией имеются иные соглашения);

- Бережному и уважительному отношению подлежит не только корпоративная интеллектуальная собственность, но и информация, являющаяся собственностью партнеров, доступ к которой мы получаем при работе с ними.

#### **4.3. Следование лучшим практикам корпоративного управления, соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений**

Компания ожидает от всех руководителей уважительного отношения к сотрудникам и их правам. Руководители не должны допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству сотрудников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

Компания обращает особое внимание на выполнение руководителями таких обязанностей:

- обеспечение безопасности рабочих мест и соблюдение норм охраны труда;
- обеспечение открытого и постоянного доступа к информации, необходимой сотрудникам для выполнения работы, предоставление возможностей для осуществления обратной связи;
- учет индивидуальных результатов труда сотрудников;
- выявление и использование новых возможностей для повышения эффективности и конкурентоспособности Компании;
- демонстрация образцового личного поведения, соответствующего принципам и стандартам Компании;
- проявление профессионализма, компетентности, инициативности.
- взаимоотношения руководителей и подчиненных строятся на принципах уважения, дисциплины и добросовестного выполнения своих должностных обязанностей

Компания высоко ценит вклад каждого сотрудника в развитие Компании, стремится раскрыть его потенциал и мотивировать к профессиональному и личностному росту. При приеме на работу и продвижении сотрудников по службе не допускается протекционизм, Компания ориентируется исключительно на их квалификацию и трудовые достижения, клиентонаправленность и коммуникабельность.

#### **4.4. Выявление и урегулирование конфликтов интересов**

Исполняя свои должностные обязанности и стремясь к достижению наивысших результатов, мы руководствуемся исключительно интересами Компании.

Конфликт интересов — это любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы сотрудника, его близких родственников, других заинтересованных лиц, противоречат или могут противоречить интересам Компании и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение сотрудников своих обязанностей, в том числе на принятие решений в рамках выполнения должностных обязанностей, способных привести к причинению вреда, нарушению прав, законных интересов, снижению деловой репутации Компании.

Конфликты интересов или даже видимость таких конфликтов могут нанести серьезный ущерб репутации сотрудника и Компании. Кроме того, действия в личных интересах могут легко перейти границу коррупции. Принимая это во внимание, каждую деловую возможность необходимо рассматривать с позиций соответствия этическим принципам и значимости для Компании, а не для отдельно взятого сотрудника.

Исполняя свои должностные обязанности, руководители Компании и сотрудники не должны допускать ситуаций, которые ведут или потенциально могут привести к конфликту интересов, а следовательно, мы должны добиваться максимальной коммуникативности между подразделениями Компании, не допускать ситуаций, связанных с продвижением по службе в Компании, необъективной оценке деятельности или определении компенсаций (в том числе заработной платы, премий и иных вознаграждений).

Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес сотрудника противоречит интересам Компании в целом, или когда сотрудник может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды вследствие занимаемой им должности в Компании.

#### **4.5. Подарки и иная выгода**

Подарки, приглашения на представительские мероприятия и оказание разного рода услуг деловым партнерам (или деловыми партнерами) могут способствовать развитию долгосрочных деловых отношений. Однако это не должно снижать нашу ответственность и профессиональные требования к сотрудничеству с потенциальными партнерами.

## **5. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОННОСТИ И ПРИНЯТЫХ НА СЕБЯ ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

### **5.1. Взаимоотношения с деловыми партнерами**

Компания стремится выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами (клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе уважения, доверия, честности и справедливости, соблюдении требований законодательства и положений данного Кодекса. Компания добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами. Возникающие в процессе деятельности споры Компания всегда разрешает правовым путем, ведя переговоры и стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы.

### **5.2. Следование принципу добросовестной конкуренции**

Компания в своей деятельности придерживается принципа свободной и добросовестной конкуренции с другими участниками рынка. Компания не приемлет любые соглашения с представителями других компаний об отказе от конкурентной борьбы, о разделе рынков сбыта и иные нарушающие законодательство соглашения. Для получения необходимой информации о ситуации на рынке и в отрасли, а также информации о потенциальных контрагентах и конкурентах Компания использует только честные и законные методы. Сотрудники Компании обязаны избегать неуважительных заявлений в адрес конкурентов и необоснованной критики их продукции и услуг.

### **5.3. Взаимодействие с государственными органами**

Компания стремится к построению конструктивных взаимоотношений с государственными органами. Строгое соблюдение законодательства, ответственное и добросовестное выполнение всех обязательств способствует формированию справедливого и непредвзятого отношения со стороны органов государственной власти.

Сотрудникам Компании, взаимодействующим с государственными органами, следует:

- соблюдать требования действующего законодательства;
- соблюдать интересы Компании;
- взаимодействовать с государственными органами в рамках своей компетенции и служебных обязанностей.

#### **5.4. Достоверность и полнота документации и отчетности**

Компания заинтересована в укреплении своей репутации открытого и добросовестного участника рынка. Компания обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности, в строгом соответствии с российским и международным законодательством, а также принципами и правилами, установленными положениями настоящего Кодекса.

Компания придерживается определенных норм, которые в первую очередь предназначены для сотрудников, отвечающих за ведение и предоставление данных финансовой отчетности и управленческого учета:

- деловые операции полностью и точно отражаются в финансовых отчетах и иной учетной документации в соответствии с принципом прозрачности деятельности Компании;
- достоверность ведения и учета финансовой информации поддерживается строгим соблюдением процедур внутреннего контроля;
- хранение и использование учетной документации осуществляются в соответствии с требованиями действующих норм и законодательства.

#### **5.5. Противодействие коррупции**

В Компании ведется профилактика всех видов корпоративного мошенничества, искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, хищений, умышленной порчи и иных злоупотреблений в отношении активов Компании.

Коррупционные действия — это предложение, дача, обещание, вымогательство или получение взяток, осуществление посредничества во взяточничестве, совершение платежей для упрощения административных, бюрократических и иных формальностей в любой форме, в том числе в виде денежных средств, иных ценностей, услуг или предоставления/получения необоснованной материальной или нематериальной выгоды от любых лиц/организаций или любым лицам/организациям, включая представителей государства, общественных органов, частных компаний и политических деятелей.

#### **5.6. Благотворительная и политическая деятельность**

Компания занимает активную позицию в различных сферах жизни общества и готова оказывать поддержку некоммерческим организациям и общественным объединениям по социальнозначимым направлениям.

Компания не финансирует благотворительные проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании.

Компания не финансирует политические партии и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Компании.

## **6. Соблюдение норм Кодекса**

Ответственность за соблюдение положений Кодекса в повседневной работе полностью лежит на сотрудниках Компании. При выявлении случаев нарушения положений Кодекса к сотруднику могут быть применены меры дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Компании, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Если у сотрудника есть вопросы по применению норм и правил настоящего Кодекса или он не уверен в соответствии своих действий или решений нормам Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

Если сотрудник считает, что его коллега нарушил или возможно нарушает положения Кодекса, ему следует сообщить об этом в порядке, предусмотренном Кодексом, т.е. в виде открытого обсуждения, исключая возможный конфликт интересов.