

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу врио Генерального директора
от « 30 » декабря 2019г. № 239

УТВЕРЖДЕНО

приказом врио Генерального директора
от « 30 » декабря 2019г. № 239

**Кодекс корпоративной этики
ООО СК «Росгосстрах Жизнь»**

Москва

1. Термины и определения

- 1.1. **Государственный орган** – для целей настоящего документа под государственным органом понимается федеральный орган исполнительной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, органы местного самоуправления и иные государственные организации (учреждения), осуществляющие функции указанных органов и учреждений, а также государственные внебюджетные фонды, Центральный банк Российской Федерации.
- 1.2. **Клиент** – лицо, являющееся получателем страховой услуги, оказываемой Обществом.
- 1.3. **Кодекс** – Кодекс корпоративной этики ООО СК «Росгосстрах Жизнь».
- 1.4. **Коммерческая тайна** – режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную выгоду.
- 1.5. **Контрагент** – лицо, вступившее в гражданско-правовые (договорные) отношения с Обществом.
- 1.6. **Конфиденциальная информация** – для целей настоящего документа под конфиденциальной понимается вся производственная, юридическая, финансово-экономическая, коммерческая, организационная, или иная информация, исследования, производственные планы, концепты, объекты интеллектуальной деятельности, документы, содержащие или иным образом отражающие информацию об Обществе, о его Клиентах и их персональных данных, Контрагентах, а также иная информация, содержащая соответствующий штамп или надпись о конфиденциальности в печатном или электронном виде, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность для Общества в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании, и в отношении которой введен режим коммерческой тайны.
- 1.7. **Общество** – ООО СК «Росгосстрах Жизнь».
- 1.8. **Организационно-распорядительные документы** – внутренние документы Общества, определяющие политику Общества по основным направлениям деятельности.
- 1.9. **Ответственное подразделение** – Служба финансового мониторинга и комплаенс Общества.
- 1.10. **Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом.
- 1.11. **Руководство** – в целях настоящего документа под руководством понимается лица, осуществляющие общее руководство деятельностью Общества (Общее собрание участников Общества, Наблюдательный совет Общества, Правление Общества (его члены), Генеральный директор Общества (его заместители)), а также руководители обособленных подразделений Общества, руководители структурных подразделений Общества.
- 1.12. **Структурные подразделения** – департаменты, дирекции, управления, отделы, иные структурные подразделения в соответствии с утвержденной организационной структурой.

2. Общие положения

- 2.1. Репутация честного, открытого Общества, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом его успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Общества – одна из основных задач Руководства и Работников Общества. Все Работники Общества вне зависимости от занимаемой должности должны понимать, что любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Обществу со стороны Клиентов, Контрагентов и Государственных органов.
- 2.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого Работника Общества и определяют, что Общество ожидает от своих Работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от занимаемой должности. Каждый Работник Общества несет ответственность за выполнение этих требований.
- 2.3. Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:
 - 2.3.2. содействие достижению основных целей и задач Общества;
 - 2.3.3. формирование у Работников Общества единых коммуникационных моделей и норм делового общения;

- 2.3.4. обеспечение соответствия поведения Работников корпоративным стандартам;
- 2.3.5. определение условий и порядка применения мер воздействия к Работникам, допустившим нарушение норм, описанных в данном Кодексе.
- 2.4. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Общества. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению деятельности Обществом.
- 2.5. Все Работники Общества должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

3. Нормы корпоративного поведения Работников

- 3.1. Общество ценит труд своих Работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех Работников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.
- 3.2. Общество ставит перед собой амбициозные задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития Работников и повышения уровня их профессиональной подготовки.
- 3.3. Общество считает необходимым строить отношения с Работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Общество строго соблюдает нормы трудового законодательства Российской Федерации и обеспечивает Работникам достойную заработную плату, социальный пакет и условия для профессионального развития.
- 3.4. Общество не допускает дискриминации (в том числе косвенной) и неравенства по признаку расы, этнического происхождения, пола, религии, идеологии, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации.
- 3.5. Такое поведение как запугивание, дискриминация и домогательства любого вида, насилие или угроза насилия и другое асоциальное поведение являются неприемлемыми и должны немедленно пресекаться. В Обществе недопустимы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения.

4. Этические принципы и нормы поведения Руководства и Работников

- 4.1. Этические принципы и нормы поведения Руководства Общества:
 - 4.1.1. Общество предъявляет особые требования к Руководству. Своим личным примером Руководство Общества должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.
 - 4.1.2. Руководство Общества относится к своим Работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства Российской Федерации и уважения к правам человека.
 - 4.1.3. Руководство Общества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих Работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого Работника. Эта политика действует на всех этапах работы с Работниками.
 - 4.1.4. Руководство Общества обеспечивает:
 - соблюдение законодательства Российской Федерации, Организационно-распорядительных документов Общества, соглашений и трудовых договоров;
 - безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - недопущение по отношению к Работникам Общества каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
 - доведение до Работников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
 - создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда,

способствующей эффективному взаимодействию Работников Общества и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения Работников;
- уважение права Работников Общества на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций Работников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии Работников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Обществом обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды;
- ответственность за охрану окружающей среды и охрану климата. Руководство Общества должно оценивать принимаемые решения на предмет влияния на вопросы охраны окружающей среды, а также, насколько это возможно, избегать или сводить к минимуму отрицательное воздействие на окружающую среду.

4.2. Этические принципы и нормы поведения Работников Общества:

4.2.1. Свою профессиональную деятельность Работники Общества осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для Работников Общества на основе:

- Профессионализма: все деловые отношения Работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить законодательству Российской Федерации.
- Ответственности: каждый Работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других Работников. Каждый Работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- Честности и объективности: все управленческие решения и действия Работников Общества должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- Добросовестности: Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы Работников, Руководства могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Конфликты интересов, например, могут являться результатом принятия или предоставления подарков и приглашений при контакте с Государственными органами. Ситуации конфликта интересов могут быть должным образом урегулированы, если Работники своевременно сообщат о них. Также должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Общества и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность Руководства Общества.
- Имиджа и репутации: управленческие решения и действия Работников Общества должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества. При осуществлении пожертвований и оказании спонсорской поддержки, как способа формирования имиджа и репутации Общества, Руководство и Работники Общества должны соблюдать действующее законодательство Российской Федерации. Общество не имеет право осуществлять прочие добровольные платежи или взносы при отсутствии на то правовых оснований и документальных подтверждений.
- Уважению: Общество уважает личные права и интересы Работников, требования Клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые Контрагентами. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый Работник независимо от занимаемой должности относится с пониманием и уважением к

своим коллегам.

- Конфиденциальности: Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и Организационно-распорядительных документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.
- Прозрачности: деятельность Работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

5. Взаимная ответственность Общества и Работников

5.1. Взаимная ответственность означает, что как Общество, так и его Работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

5.2. Общество видит свою ответственность перед Работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства Российской Федерации;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Организационно-распорядительных документов Общества;
- строить отношения с Работниками на долгосрочной основе, оказывать Работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы управления, обучения, мотивации, оценки потенциала Работников;
- поддерживать инициативность и стремление Работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

5.3. В свою очередь Общество ожидает, что взаимную ответственность Работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции. Работники Общества должны содействовать тому, чтобы Общество не могло быть использовано в качестве инструмента «отмывания денег» или в других незаконных целях (в частности, финансирования терроризма). Работники Общества с должной осмотрительностью должны подходить к взаимодействию с Клиентами и Контрагентами с учетом торговых и финансовых санкции в отношении других стран либо Контрагентов. В случае подозрений в совершении незаконных действий или сомнений относительно применения законодательства Российской Федерации и размера санкций Руководству и Работникам Общества следует обратиться в электронной форме по адресу hotline@rgsl.ru.
- нетерпимость к любым проявлениям антиконкурентных практик. Общество стремится к достижению своих коммерческих целей безукоризненными с точки зрения этики и законодательства Российской Федерации средствами. Общество использует честные и законные средства конкуренции. Нормы антимонопольного законодательства Российской Федерации имеют обязательную силу для Руководства и Работников Общества.
- содействие при проведении Обществом расследований по фактам возможных нарушений Кодекса, законодательства Российской Федерации. При выявлении случаев нарушения Кодекса, законодательства Российской Федерации, или обстоятельств, которые могут привести к их нарушению, Работникам необходимо незамедлительно сообщить об этом по электронной форме на адрес hotline@rgsl.ru.

6. Порядок работы с конфиденциальной информацией. Защита данных

- 6.1. Руководство и Работники Общества обязаны обеспечить ограниченный доступ ко всем вопросам, связанным с внутренними делами Общества, носящими конфиденциальный характер, а также в отношении конфиденциальной информации, полученной от Клиентов, Контрагентов (бизнес-партнеров) или связанной с ними.
- 6.2. Передача Конфиденциальной информации осуществляется путем передачи информации, помеченной грифом «Конфиденциально», на бумажном либо электронном носителе, а также любым иным, согласованным способом передачи информации, позволяющим с достоверностью определить, что информация поступила от уполномоченного лица Общества и позволяющим обеспечить защиту от разглашения передаваемой Конфиденциальной информации, а также подтвердить факт передачи Конфиденциальной информации и факт получения такой информации.
- 6.3. При передаче Конфиденциальной информации внутри Общества применяется общий принцип, гласящий, что такая информация может быть передана только тем Работникам, которым она необходима в служебных целях.
- 6.4. Руководство и Работники Общества в ситуациях, не позволяющих с уверенностью отнести информацию к конфиденциальной, должны проконсультироваться с Ответственным подразделением, которое при необходимости привлекает к решению вопроса Департамент безопасности и Юридический департамент.
- 6.5. Руководство и Работники Общества должны принимать меры по охране конфиденциальности информации, включая, но не ограничиваясь:
 - определение перечня Конфиденциальной информации;
 - ограничение доступа к Конфиденциальной информации, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;
 - учет лиц, получивших доступ к Конфиденциальной информации, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;
 - регулирование отношений по использованию Конфиденциальной информации, Работниками на основании трудовых договоров и Контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;
 - нанесение на носители информации, содержащие Конфиденциальную информацию, грифа «Конфиденциально».
- 6.6. Все Работники Общества вне зависимости от занимаемой должности обязаны соблюдать правила защиты информации и обеспечивать конфиденциальность информации, полученной при осуществлении ими своих трудовых обязанностей.

7. Целостность информации, порядок коммуникации

- 7.1. Общество обеспечивает прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя Клиентами, Контрагентами и Государственными органами и публикуя достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера.
- 7.2. Вся документация и отчетность, независимо от того, предназначена ли она для внутреннего или внешнего использования, должна быть точной, полной и достоверной. Это в частности относится к бухгалтерской отчетности и счетам, а также к прочей документации, имеющей отношение к работе с Клиентами.
- 7.3. Только Руководство или уполномоченные Работники Общества имеют право официально комментировать ситуацию в Обществе в средствах массовой информации или контактировать со средствами массовой информации.
- 7.4. Работники должны помнить, что общение в информационно-коммуникационной сети «Интернет», как правило, носит публичный характер. Работникам запрещается распространять или обсуждать без согласия Общества на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью Общества, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики Общества, размещать фото- и видеоизображения, не соответствующие

действительности и/или порочащие деловую репутацию Общества.

8. Соблюдение требований Кодекса и ответственность за их нарушение

8.1. Организация работы в Обществе по соблюдению требований Кодекса:

- 8.1.1. Общество убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Общества, а также способствует развитию эффективных деловых связей с Контрагентами.
- 8.1.2. Работники Общества вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.
- 8.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Общества, Работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации. В отдельных случаях может быть поставлен вопрос о несоответствии Работника занимаемой должности.
- 8.1.4. Общество возлагает повышенные обязательства на Руководство. Руководители всех уровней обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

8.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса:

- 8.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности Работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.
- 8.2.2. Если у Работника возникли какие-либо вопросы относительно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других Работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к Ответственному подразделению в электронной форме по адресу compliance@rgsl.ru.
- 8.2.3. В свою очередь Общество гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.
- 8.2.4. Общество ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся Руководством или Работником Общества (например, Контрагент, Клиент), также сообщит в электронной форме по адресу hotline@rgsl.ru о ставших ему известными нарушениях со стороны Руководства или Работников Общества.
- 8.2.5. Каждый Работник Общества в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.