

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ООО «А-Лизинг»

Р.И. Исмагилов



КОДЕКС ЭТИКИ

Общества с ограниченной ответственностью «А-ЛИЗИНГ»

г. Минск, 2023 г.

Обращение Рустама Исмагилова

С момента своего основания в 2016 году компания «А-Лизинг» стала одной из ведущих частных лизинговых компаний Республики Беларусь.

Такой успех стал возможен благодаря высокому качеству предлагаемых продуктов, доверительным отношениям с клиентами и контрагентами, смелым предпринимательским решениям, а также высокому уровню мотивации и профессионализма работников.

Мы очень серьезно относимся к нашим обязательствам перед работниками, деловыми партнерами, окружающей средой и обществом.

Кодекс есть отражение правил и стандартов поведения, которые приняты в нашей компании. Он предназначен для использования в работе работниками и членами Наблюдательного совета компания «А-Лизинг», а также устанавливает этические нормы поведения как внутри компании, так и во внешней среде.

Кодекс – документ, который поможет выбрать стратегию поведения, принять взвешенное решение в неоднозначной ситуации и вовремя распознать действия, которые не соответствуют этическим принципам.

Все действия и решения работников, влияют на репутацию нашей компании. От нас всех зависит то, как нас воспринимают клиенты, партнеры и государство. Кодекс призван гарантировать соответствующий ценностям компании «А-лизинг» открытый и понятный подход в отношениях со связанными сторонами.

Положения Кодекса предназначены также для того, чтобы дать нашим клиентам и контрагентам представление о наших ожиданиях от них и о том, на основании чего мы будем проводить их оценку.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Общество – ООО «А-Лизинг».

Кодекс – кодекс этики ООО «А-Лизинг».

Корпоративная этика – система норм нравственного поведения работников Общества по отношению друг к другу, партнерам, клиентам, третьим лицам при выполнении ими (работниками) своих трудовых обязанностей.

Норма этики – принятый способ нравственного поведения субъектов корпоративной этики при выполнении ими своих обязанностей.

Правило поведения – рекомендация, устанавливающая механизм и порядок действий, включая рассмотрение возможных альтернатив с целью выбора наилучшего из возможных вариантов поведения, направленного на получение наибольшего общего положительного результата.

Правильное действие – действие, отвечающее требованиям действующего законодательства Республики Беларусь, общественных и нравственных норм и обуславливающее положительный результат.

Принцип этики – правило деятельности в системе норм нравственного поведения субъектов корпоративной этики при выполнении ими своих обязанностей.

Работник – лицо, состоящее с Обществом в трудовых отношениях на основании трудового договора (включая срочный трудовой договор, трудовой договор о работе по совместительству и т.д.).

Репутационный риск (риск потери деловой репутации) – риск возникновения у Общества убытков вследствие неблагоприятного восприятия имиджа Общества клиентами, контрагентами, деловыми партнерами, регулирующими (надзорными и контрольными) органами и иными лицами в результате несоблюдения Обществом законодательства Республики Беларусь, положений учредительных и внутренних документов, правил деловой этики, принципов профессиональной этики и иных факторов.

ЦЕЛИ КОДЕКСА

Целями настоящего Кодекса являются:

- достижение работниками Общества высокого качества профессиональной деятельности;
- демонстрация приверженности Общества высоким стандартам этического поведения;
- соблюдение этических и правовых норм на основе принципов, стандартов, норм и правил поведения, которым должны строго следовать работники Общества;
- совершенствование корпоративной культуры Общества, основанной на высоких этических стандартах, формирование у каждого работника чувства вовлеченности в решение стоящих перед Обществом стратегических задач.

ЦЕННОСТИ, ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ, НОРМЫ ОБЩЕСТВА

Кодекс в полной мере базируется на ценностях «Я мыслю как предприниматель», «Я открыто делюсь идеями», «Я содействую продвижению цифровой жизни», а работники Общества руководствуются следующими принципами:

«ЧЕСТНОСТЬ»:

- добросовестное поведение Общества на рынке лизинга, учитывающее права и законные интересы всех заинтересованных лиц;
- открытая деятельность, соблюдение взятых на себя обязательств;
- выявление, предупреждение, предотвращение и раскрытие конфликтов интересов;
- недопущение введения в заблуждение, ложных, необоснованных предложений и заверений;
- выполнение неформальных договоренностей с другими финансовыми организациями и с клиентами с разумной степенью тщательности и осмотрительности;

«СПРАВЕДЛИВОСТЬ»

- равное и непредвзятое отношение к правам инвесторов и клиентов;
- недопущение дискриминации клиентов, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья, в любой форме;
- обеспечение равного и непредвзятого отношения к клиентам.

«ТРАНСПАРЕНТНОСТЬ»

- обеспечение прозрачности своей деятельности, полное и своевременное раскрытие информации, недопущение ее искажения;
- предоставление достоверной информации другим финансовым организациям, клиентам, уполномоченным государственным органам и иным участникам рынка лизинга;
- наличие понятных и доступных клиентам (без дополнительных издержек для своевременного получения информации) правил предоставления финансовых услуг, правил и размера взимаемого финансовой организацией вознаграждения и дополнительных издержек;
- уведомление клиентов и разъяснение им рисков, связанных с предоставляемыми услугами;
- выстраивание отношений с уполномоченными государственными органами и иными участниками рынка лизинга на открытой и доверительной основе, предоставление всей имеющейся у Общества информации по запросу уполномоченных государственных органов.

«ЗАЩИТА»:

- оказание помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья в получении лизинговых услуг наравне с иными лицами;
- обеспечение защиты информации, распространение и (или) предоставление которой ограничено;
- уважительное отношение к получателям финансовых услуг, недопущение ущемления их чести и достоинства, угроз в адрес клиентов и их имущества, а также психологического давления на клиентов;
- обеспечение надлежащего уровня защиты активов и имущественных прав клиентов.

«ПРОФЕССИОНАЛИЗМ»

- соблюдение требований законодательства Республики Беларусь и профессиональных стандартов;
- обладание опытом, знаниями, квалификацией, компетенциями и навыками, необходимыми для выполнения работниками своих обязанностей;
- совершенствование и поддержание опыта, знаний, компетенций и навыков на должном уровне, обучение своих работников, повышение их квалификации и уровня профессионализма;
- исполнение своих обязанностей с должной тщательностью, аккуратностью, обоснованностью и независимостью, в том числе при применении профессионального суждения;

- принятие решений в рамках профессиональной деятельности на основе всей имеющейся достоверной информации;
- уделение должного внимания интересам клиентов;
- предоставление полной своевременной и корректной информации клиентам о действиях, предпринятых и предпринимаемых в их интересах;
- соблюдение принципов «Знай своего клиента»/«Должной осмотрительности».

«ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

- принятие ответственности за нарушение законодательства Республики Беларусь и профессиональных стандартов;
- управление ожиданиями клиентов (определение и удовлетворение потребностей клиентов с учетом их финансовых возможностей), консультирование клиентов при предоставлении им финансовых услуг (повышение финансовой грамотности) и обеспечение соответствия предлагаемых клиентам финансовых услуг их потребностям и знаниям;
- наличие и использование действенных и эффективных механизмов управления и контроля за своей деятельностью, способствующих добросовестному и ответственному поведению;
- использование необходимых ресурсов для обеспечения финансовой устойчивости и непрерывности деятельности (принцип финансового благоразумия);
- наличие и использование действенных и эффективных механизмов управления и контроля за своей деятельностью, способствующих добросовестному и ответственному поведению;
- наличие системы корпоративного управления, адекватной масштабам деятельности компании, включая обеспечение и поддержание эффективной и действенной системы управления рисками и внутреннего контроля;
- поощрение своих работников, ведущих себя добросовестно и способствующих распространению такого поведения.

«ЦЕЛОСТНОСТЬ»

- содействие долгосрочному устойчивому развитию, повышению эффективности финансового рынка и росту доверия среди финансовых организаций;
- развитие культуры добросовестного поведения;
- соблюдение устоявшихся практик рыночного поведения и добросовестной конкуренции;
- стремление к осуществлению деятельности, соответствующей принципам ответственного ведения бизнеса;
- содействие реализации эффективного процесса рыночного ценообразования на финансовые услуги;
- избежание действий, ухудшающих репутацию финансового рынка в целом и отдельных финансовых организаций, препятствие совершению таких действий другими финансовыми организациями (своевременное информирование уполномоченных государственных органов, Ассоциацию лизингодателей Республики Беларусь о таких действиях);
- недопущение дискриминации других финансовых организаций в любой форме.

В своей деятельности Общество стремится следовать лучшим нормам поведения и связи с этим ИСКЛЮЧАЕТ в рамках осуществления деятельности:

- нарушение действующего законодательства Республики Беларусь, норм деловой этики и обычаев;
- злоупотребление правом;
- ущемление чьих-либо прав, законных интересов, чести и достоинства;
- участие в незаконных и (или) безнравственных акциях, в социально опасных проектах и программах;

- распространение или угрозу распространения сведений, не соответствующих действительности и порочащих деловую репутацию клиентов и деловых партнеров, применение или угрозу применения насилия и иных незаконных и (или) безнравственных способов ведения страховой деятельности или разрешения конфликтов;
- предоставление клиентам или деловым партнерам необоснованных и не предусмотренных законодательством Республики Беларусь льгот и привилегий;
- использование незаконных и (или) безнравственных методов ведения конкурентной борьбы;
- деятельность под влиянием политического, религиозного, национального и другого давления;
- оказание финансовой, моральной и иной поддержки деятельности радикальных, экстремистских и националистических партий и движений, способствующей политической нестабильности, разжиганию межнациональных, межрелигиозных и других антагонистических отношений в обществе;
- осуществление дискриминации по различным признакам: пол, вероисповедание, сексуальная ориентация, политические взгляды, национальная принадлежность, состояние здоровья и иным;
 - коррупцию и взяточничество;
 - безнравственное поведение работников по отношению друг к другу;
 - неконструктивную критику;
 - «распускание слухов»;
 - харассмент, абьюзивные проявления, травля.

В деловом общении работники Общества должны соблюдать следующие и правила:

- Конфиденциальность – защищать (обеспечивать сохранность) конфиденциальной информации Общества, его работников, клиентов и партнеров; нераспространение информации о чьей-либо служебной деятельности и личной жизни.
- Профессионализм. Все деловые отношения сотрудников Общества должны строиться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
 - Работники Общества должны исполнять свои обязанности с должной тщательностью, аккуратностью, обоснованностью и независимостью.
 - Доброжелательность – быть приветливым и вежливым, тактичным и деликатным, проявлять уважение в межличностных отношениях, воздерживаться от необоснованных обвинений и эмоциональных оценок, распространения слухов и сплетен, не допускать сведения личных счетов на работе, избегать проявления несдержанности и агрессии, проявлять терпимость к фактам некорректного поведения клиентов, деловых партнеров и иных лиц.
 - Внимание к окружающим – прислушиваться к мнению, критике и советам не только руководства, но и коллег и подчиненных, принимать их во внимание, уважать точку зрения, отличающуюся от собственной, стараться поставить себя на место имеющего ее человека и понять причины ее формирования.
 - Честность и объективность. Все решения и действия работников Общества должны быть честными и объективными.

- Культура и грамотность – высказываться ясно и определенно, не допуская двоякого толкования слов и выражений, использовать официальный язык общения, не употребляя бранных слов и ненормативной лексики.

- Высокие моральные принципы. Все коммуникации работников, а также их действия должны исключать любые действия, содержащие в себе коррупционную составляющую, или иное проявление зависимости результата совершаемых сделок от получения личных выгод; нарушения общепринятых правил и норм, сексуальное домогательство по отношению к коллегам.

- Уважение к окружающим. Общение с коллегами не должно сопровождаться обсуждением личности не присутствующего при разговоре работника, тем более в негативном ключе. Сотрудники, допустившие, по мнению коллег, неправильные (некорректные) действия, должны участвовать в обсуждении их поступков (при необходимости с привлечением Уполномоченного подразделения Общества по корпоративной этике).

- При встрече работникам Общества необходимо приветствовать друг друга, деловых партнеров и клиентов.

- При завершении разговора с коллегой, клиентом или деловым партнером необходимо подвести итог беседы, повторить достигнутые договоренности и при необходимости попрощаться.

- Во время взаимодействия с коллегой, клиентом или деловым партнером необходимо ориентироваться на взаимовыгодное сотрудничество. При возникновении конфликтных ситуаций необходимо стремиться устранить причину разногласий и найти взаимоприемлемое решение, а не искать виновного в сложившейся ситуации.

ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Положения настоящего Кодекса распространяются на работников Общества независимо от должности, статуса и стажа их работы в Обществе. При приеме на работу в Общество работники должны быть письменно ознакомлены с положениями Кодекса.

Если у работника возникли какие-либо вопросы о применении норм и положений настоящего Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и (или) комплаенс-менеджеру.

Общество гарантирует, что предоставленная работником информация не будет использована против него, а его обращение останется конфиденциальным и, при необходимости, анонимным.

Все работники Общества должны всемерно содействовать расследованию этических нарушений, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения.

Любое преследование работника, который по доброй воле заявил о нарушении Кодекса, квалифицируется как отдельное нарушение принципов Кодекса в отношении лиц, осуществляющих инициирование такого преследования.

Открытое общение и атмосфера доверия не означают пассивное отношение и инфантилизм по отношению к нарушениям. О некоторых ситуациях необходимо сообщать незамедлительно, чтобы избежать репутационных и финансовых потерь или минимизировать их последствия. Своевременное информирование позволит вовремя обратить внимание на

ситуацию и исправить ее до того, как произойдет нарушение закона, пострадает репутация Общества, либо наступят иные негативные последствия.

Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно:

- предложение или получение взятки, посредничество во взяточничестве, обещание дать взятку, иные нарушения законодательства или локальных документов, регулирующих противодействие коррупции;
- действия, несущие риски потери деловой репутации, нарушение прав клиентов, отмыwanie доходов, полученных преступным путем, финансирование террористической деятельности и финансирование распространения оружия массового поражения;
- нарушение правил кибербезопасности;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- нарушение этических норм, в результате которого работнику(ам) или Обществу может быть нанесен вред;
- случаи мошенничества.

Руководитель является проводником приверженности этики и задает тон работникам, деятельность которых он направляет. Руководитель обязан:

- показывать на личном примере приверженность этическим принципам, ставя их выше коммерческих или финансовых результатов;
- обеспечивать ознакомление работников с принципами Кодекса и их соблюдение, помогать им осознать смысл и значимость этичного поведения;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник, вынося на обсуждение тот или иной вопрос, будет чувствовать себя комфортно;
- оказывать поддержку работникам, инициирующим обсуждение этических вопросов;
- не выдавать поручений, нарушающих законодательство, противоречащих положениям Кодекса, принципам деловой этики или иным правилам;
- незамедлительно принимать меры по устранению выявленных нарушений, информировать об этических нарушениях и конфликтах комплаенс-менеджера Общества.

Комплаенс-менеджер обязан:

- обеспечивать методологическое сопровождение настоящего Кодекса;
- осуществлять обучение работников Общества этическим стандартам;
- проводить работу по поступающей от заинтересованных информации (сведений);
- участвовать в информировании руководства и членов Наблюдательного совета Общества о выявленных фактах нарушений настоящего Кодекса, а также о, принимаемых мерах.

ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

Общество не применяет дисциплинарных взысканий и иных мер в отношении работников, которые сообщают о нарушениях в рамках настоящего Кодекса.

Действия работника не зависимо от его положения в Обществе, нарушившего требования Кодекса, расцениваются как дискредитирующие Общество в целом, порочащие репутацию Общества и являются основанием для применения мер ответственности в рамках действующего законодательства.

Основанием для привлечения работника Общества к ответственности в соответствии с

Кодексом является установление в его действиях признаков виновного нарушения одного или нескольких положений настоящего Кодекса.

Общество оставляет за собой право по верификации предоставленной для анализа информации (сведений), в том числе с целью защиты от недобросовестных действий со стороны третьих лиц в отношении работников, клиентов, Общества.

МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

Контроль соблюдения работниками Общества положений Кодекса осуществляется непосредственно руководителями подразделений Общества. Руководители подразделений обязаны незамедлительно сообщать о выявленных фактах нарушений настоящего Кодекса комплаенс-менеджеру Общества.

О фактах нарушения настоящего Кодекса, а также нанесения ущерба интересам или репутации Общества работник, клиент, контрагент или иное лицо, столкнувшееся с незаконными либо неэтичными действиями в деятельности работников Общества могут, в том числе анонимно, сообщить/отправить сообщение по следующим каналам связи/передачи сообщений комплаенс-менеджеру Общества:

голосовое сообщение на номер телефона: +375 44 715 35 49,

сообщение по адресу: <https://a-leasing.by/about/compliance/>;

сообщение бумажном носителе: 220012, г.Минск, ул. Сурганова 29 с пометкой «Комплаенс-менеджеру лично в руки»;

напрямую к комплаенс-менеджеру.

Установление оснований для привлечения работников Общества к ответственности за нарушения положений Кодекса осуществляется комплаенс-менеджером Общества совместно с иными заинтересованными (включая, но не ограничиваясь: сектором экономической безопасности, менеджером по персоналу, непосредственным руководителем работника, кураторами направлений). Определение и применение мер ответственности обеспечивает руководитель Общества.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс вступает в силу со дня его утверждения.

Кодекс может быть изменен, в том числе в случае изменения законодательства Республики Беларусь и появления новых тенденций в мировой и национальной практике корпоративного поведения. Изменения и дополнения к Кодексу вступают в силу с момента утверждения их в установленном в Обществе порядке.