

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішення Загальних зборів акціонерів  
Приватного акціонерного товариства  
«Страхові гарантії України»  
від «05» червня 2024 року  
Протокол № 32 від «05» червня 2024 року

Голова правління \_\_\_\_\_ Гусева І.О.



**КОДЕКС ЕТИКИ  
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ»**

## Розділ 1. Основні положення Кодексу Етики

- 1.1. Кодекс Етики – це сукупність найважливіших цінностей, принципів, стандартів поведінки та етичних норм, які визначають спосіб формування взаємовідносин між особами, які виконують роботу, (далі – Працівник), на користь ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ», (далі – Товариство), між Працівниками Товариства та особами, що здійснюють діяльність на користь Товариства (незалежно від правових підстав співпраці з Товариством), а також між особами, що здійснюють діяльність на користь Товариства (незалежно від правових підстав співпраці з Товариством).
- 1.2. Цінності, принципи, стандарти поведінки і етичні норми, які містяться в Кодексі Етики, поширюються як на Працівників Товариства, так і на осіб, що здійснюють діяльність на користь Товариства, незалежно від посади, обов'язків або правових підстав співпраці з Товариством, зокрема, на осіб, які представляють Товариство і діють від його імені.
- 1.3. Кодекс Етики визначає цінності, принципи, стандарти поведінки і етичні норми у відносинах з Клієнтами, а також в бізнес-діяльності Товаристві і у відносинах з оточенням.
- 1.4. Кодекс Етики підтримує організаційну культуру та імідж Товариства шляхом популяризації цінностей, принципів, стандартів поведінки та етичних норм. Кодекс Етики впливає на свідоме формування внутрішнього та зовнішнього середовища Товаристві. Дотримання Кодексу Етики в бізнес-діяльності є одним з найважливіших факторів створення довіри.

## Розділ 2. Цінності та найважливіші етичні норми в окремих напрямках діяльності Система цінностей

- 2.1. Цінності, прийняті Товариством, ми вважаємо ключовими для ефективної реалізації місії та стратегії Товариства. Цінності становлять основу нашої діяльності під час щоденної роботи, впливають на наш імідж та виділяють нас серед конкурентів, а також визначають принципи та норми етичної поведінки, є визначальним фактором та інструментом для побудови організаційної культури, яка повинна сприяти розвитку Товариства та працівників, а також ефективній співпраці з особами, які здійснюють діяльність на користь Товариства.
- 2.2. Цінності Товариства належним чином повідомляються, зокрема, через зазначення проявів поведінки та принципів, які їм відповідають, і враховуються у процесах управління, що застосовуються в Товаристві. Цінностями, прийнятими Товариством, є:
  - ПАРТНЕРСТВО – ми спільно дбаємо про найкращий досвід Клієнтів та Працівників, будемо партнерські відносини на основі взаємної поваги, відкритості та довіри,
  - РОЗВИТОК – ми відкриті до змін та приймаємо амбітні виклики, дбаємо про власний розвиток та підтримуємо у цьому інших, пропонуємо Клієнтам підтримку

- в розвитку у світі, що динамічно діджиталізується,
- ВПЛИВ – ми діємо сміливо, цінуємо впливовість, відповідальність та залученість, ми інноваційні у створенні рішень та ефективні в досягненні цілей.
- 2.3. Ми прагнемо до гнучкості та ефективності процесів, інноваційних дій, які відповідають потребам Клієнтів, та поваги до різноманіття. У Товаристві ми цінуємо відповідальне ставлення до роботи з відповідним зменшенням ризиків, а також вчимося на досвіді працівників.

### **Етика Працівників та інших осіб, які здійснюють діяльність на користь Товаристві**

2.4. Розвиток Товариства – це наша заслуга, а дотримання в роботі етичних норм та цінностей є нашим основним обов'язком.

2.5. Етичні норми, яких ми дотримусь у роботі:

- створюємо належну робочу атмосферу і ставимося один до одного як партнери, тобто з повагою та гідністю,
- цінуємо і заохочуємо співпрацю,
- заохочуємо один одного підтримувати відкрите та ввічливе спілкування, а також ділитися своїм досвідом,
- відкриті до різноманітності, в тому числі до точок зору, відмінних від нашої власної,
- запобігаємо тиску, домаганням та дискримінації, а також іншим формам нерівного та неадекватного поводження,
- ототожнюємося з Товариством і прийнятими Товариством цінностями,
- дбаємо про імідж Товариства також поза роботою, включаючи соціальні медіа,
- дотримусь загальноприйнятих законів та внутрішніх документів,
- уникаємо діяльності, яка суперечить інтересам Товариства і наших Клієнтів,
- вживаємо заходи на користь оптимального балансу між роботою та особистим життям.

### **Етика у відносинах з Клієнтами**

2.6. Здійснюючи страхову діяльність, докладаємо всіх зусиль для того, щоб відповідати очікуванням наших Клієнтів, забезпечити їм повне задоволення від пропонованих Товариством продуктів та послуг.

2.7. Етичні норми, які представляємо у відносинах з Клієнтами:

- дбаємо щоб наші продукти та послуги були найвищої якості,
- прагнемо забезпечити найкраще розуміння інтересів Клієнта,
- дотримусь найвищих стандартів обслуговування Клієнта,
- керуємося обов'язком збереження конкретності та прозорості під час надання інформації,
- зберігаємо конфіденційність та захищаємо інформацію, яка охороняється законом,

- включаючи страхову тасмницю.
- ретельно розглядаємо скарги та звернення.

### Етика в бізнес-діяльності

2.8. На ринку страхових послуг дотримуємося та беремо активну участь в створенні найкращих стандартів бізнес-практики.

2.9. Етичні норми, які представляємо в бізнес-діяльності:

- ретельно вибираємо контрагентів,
- виконуємо свої зобов'язання з врахуванням інтересів усіх акціонерів та інших суб'єктів, а також осіб, пов'язаних із діяльністю Товариства,
- надійні та чесні з нашими контрагентами,
- в межах наших компетенцій та можливостей запроваджуємо нові технології,
- проводимо об'єктивну інформаційну політику.

### Етика у відносинах з оточенням

2.10. Ми зобов'язані дотримуватися найвищих стандартів у всіх напрямках діяльності Товариства.

2.11. Етичні норми, які представляємо у відносинах з оточенням Товариства:

- підтримуємо різні форми соціальних ініціатив, які сприяють розвитку країни та місцевих громад,
- дбаємо про добрі відносини із соціальними партнерами,
- в межах наших можливостей дбаємо про навколишнє середовище,
- ми проти будь-яких корупційних дій.

## Розділ 3. Значення етичних норм для створення позитивної робочої атмосфери та іміджу

3.1. Цінності, принципи, стандарти поведінки та етичні норми, які поширює Кодекс Етики, сприяють формуванню позитивної робочої атмосфери, впливають на міжособистісні стосунки та ступінь ідентифікації з цінностями.

3.2. Ми не толеруємо:

- поведінку, яка порушує основні суспільні цінності, правові норми та стандарти належної діяльності,
- дії, що суперечать цінностям та етичним нормам, які викладені у Кодексі Етики, що можуть мати негативний вплив, зокрема, на:
  - стосунки між працівниками Товариства або іншими особами, що здійснюють діяльність на користь Товариства,
  - стосунки Товариства з Клієнтами,
  - позицію Товариства у сфері бізнес-діяльності, у тому числі його відносини з навколишнім середовищем.

#### Розділ 4. Розповсюдження етики

- 4.1. Розповсюдження етики спрямоване на запобігання її порушенням, а також підвищення обізнаності та етичних норм працівників Товаристві і формування іміджу Товариства як організації з найвищими етичними стандартами.
- 4.2. Пріоритети у сфері розповсюдження етики визначаються, зокрема, з використанням результатів досліджень задоволеності та прихильності працівників, та інших аспектів, пов'язаних із організацією роботи та системою управління.
- 4.3. Підстави до розповсюдження етики можуть включати освітню діяльність для працівників, осіб, які здійснюють діяльність на користь Товариства, незалежно від правової підстави співпраці, та для керівного персоналу. Підстави до розповсюдження етики можуть включати також інформування про етику та цінності за межами Товариства.

Додаток до

КОДЕКСУ ЕТИКИ

ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

«СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ»

### Розділ 1. Загальнообов'язкові норми поведінки для Керівників та інших Працівників Товариства, а також відповідальність за порушення цих норм

1.1. Керівники Товариства дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Товариства відповідно до законодавства України. Обов'язок лояльності означає, що Керівники Товариства:

- розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами,
- не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Товариства,
- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо реальний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Товариства, його вкладників та учасників.

1.2. Обов'язок дбайливого ставлення означає, що Керівники Товариства:

- діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку,
- ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків,
- приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації,
- дотримуються вимог законодавства України, положень Статуту і внутрішніх документів,
- забезпечують збереження та передачу майна і документів Товариства під час звільнення керівників із посад.

1.3. Загальнообов'язкові норми поведінки для Керівників:

- бути прикладом для інших та діяти відповідно до найвищих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки,
- регулярно нагадувати підлеглим Працівникам про важливість корпоративної культури та необхідність її дотримання,
- проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу Етики або внутрішніх документів,
- не вчиняти та не дозволяти вчиняти переслідування будь-кого з Працівників від імені Товариства та повідомляти своїх підлеглих Працівників про заборону переслідування в Товаристві,
- не допускати непотизму та кумівства,
- повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із спільною роботою з близькою особою,

забезпечити функціонування Товариства в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику.

#### 1.4. Загальнообов'язкові норми поведінки для всіх Працівників:

- неухильно дотримуватись вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів, корпоративних цінностей та етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з Клієнтами, Діловими Партнерами, Колегами та Керівниками,
- сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, рішення та доручення Керівників Товаристві,
- утримуватися від виконання рішень чи доручень Керівників, якщо вони суперечать вимогам законодавства чи внутрішніх документів та повідомляти про такі випадки головному компласне-менеджера,
- не здійснювати діяльність, що порушує моральні і правові норми та може завдати шкоди репутації інтересам Товариства, Клієнтів і Ділових Партнерів,
- негайно повідомляти про будь-які можливі ризики для Товариства головному компласне-менеджера або Працівників, відповідальних за управління ризиками та безпосереднього Керівника,
- сприяти внутрішнім або зовнішнім службовим перевіркам, зокрема: перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг на дискримінацію чи переслідування, не приховувати, не створювати інформацію та не відмовлятися від надання інформації, необхідної для належного проведення службової перевірки,
- ідентифікувати себе з Товариством та з цінностями, прийнятими в Товаристві,
- дотримуватись корпоративних цінностей Товариства в після робочий час, в тому числі і користуючись соціальними мережами.

1.5. Кожен Працівник Товариства несе персональну відповідальність за неухильне дотримання вимог Кодексу Етики. Порушення правил Кодексу Етики, внутрішніх документів може призвести до дисциплінарних стягнень, у тому числі до негайного припинення трудових або будь-яких інших відносин із Товариством.

1.6. Працівники Товариства також несуть персональну відповідальність за будь-які неправомірні або незаконні дії, які вони здійснюють під час роботи в Товаристві. Працівники також можуть нести відповідальність за дії (або бездіяльність) інших, якщо Працівник знав або мав знати про їхню неправомірну поведінку чи дії.

1.7. Дотримання стандартів, викладених у Кодексі Етики та внутрішніх документах, є обов'язковою умовою для роботи в Товаристві. Тому Працівник Товариства ретельно аналізує і неухильно дотримується вимог Кодексу Етики, внутрішніх документів та вимог законодавства.

1.8. Кожен Працівник при прийнятті на роботу повинен підписати Зобов'язання Працівника Товариства про ознайомлення з Кодексом Етики, а також всі Працівники, в тому числі безпосередні Керівники, Головний ризик-менеджер, Головний компласне-менеджер та Головний внутрішній аудитор при щорічному ознайомленні з Кодексом повинні підписати Зобов'язання Працівника Товариства.

1.9. Наглядова рада Товариства покладе на Головного компласне-менеджера відповідальність за здійснення контролю за впровадженням та дотриманням Кодексу Етики та надання консультацій працівникам із питань дотримання Кодексу Етики.

1.10. Головний компласне-менеджер звітує Наглядовій раді Товариства про дотримання/недотримання Кодексу Етики, про виявлені порушення та здійснені щодо їх недопущення в майбутньому заходи.

1.11. Наглядова Рада Товариства у порядку, визначеному законодавством та нормативно-правовими актами Національного банку України інформує Національний Банк України про:

- конфлікт (конфлікти) інтересів у Товаристві,
- підтверджені факти неприйнятної поведінки в Товаристві,
- недоліки в діяльності Наглядової ради Товариства, Правління Товариства, а також підрозділів контролю,
- виявлені факти стосовно керівників підрозділів контролю, які свідчать про їх невідповідність установленим Національним Банком України кваліфікаційним вимогам, а також про наявність інформації, яка може свідчити/ свідчить про можливий негативний вплив на забезпечення виконання такими особами своїх функцій.

## **Розділ 2. Заборона на здійснення незаконної діяльності**

2.1. Діяльність Товариства ведеться відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх документів.

2.2. Працівникам Товариства заборонено брати участь у незаконній діяльності, підтримувати будь-які протиправні дії інших Працівників Товариства, Клієнтів, Ділових Партнерів, інших третіх осіб, стосовно держави і суспільства в цілому, а також стосовно Акціонерів, Клієнтів, Ділових Партнерів і Товариства. За вчинення злочинів та шахрайських дій Працівники Товариства несуть кримінальну та адміністративну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

2.3. Кожен Працівник Товариства докладає максимальних зусиль для недопущення неприйнятної поведінки та зобов'язаний дотримуватись вимог законодавства України та внутрішніх документів.

2.4. Неприйнятна поведінка включає подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності, злочини у сфері службової діяльності, злочини у сфері господарської діяльності (шахрайство), порушення санкцій, легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, неконкурентну практику, хабарництво, корупцію, порушення прав споживачів, порушення законодавства України, внутрішніх документів.

## **Подання недостовірної фінансової та статистичної звітності**

2.5. Товариство забезпечує своєчасність, повноту, точність та достовірність даних, які відображаються в бухгалтерському обліку та звітності.

2.6. Товариство відображає всі фінансові операції, суворо дотримуючись вимог бухгалтерського обліку та звітності, в тому числі виключаючи оформлення підроблених документів первинного бухгалтерського обліку та проведення недостовірних бухгалтерських проведення.

2.7. Працівник Товариства, який володіє інформацією про порушення принципів ведення

бухгалтерського обліку та звітності, в тому числі розтрата грошових коштів, необлікованого майна Товаристві, зобов'язаний невідкладно повідомити про це безпосереднього Керівника, Головного комплаєнс-менеджера та профільні структурні підрозділи Товариства.

#### **Посадовий злочин, економічний злочин (шахрайство)**

2.8. Товариство забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії шахрайству у діяльності його підрозділів. Працівникам Товаристві забороняється:

- прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб брати участь у шахрайських діях,
- використовувати своє службове становище з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб,
- безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких осіб від юридичних чи фізичних осіб, у зв'язку із виконанням покладених на Працівника Товариства повноважень,
- сприяти фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, отриманні кредитів, пільг, укладанні договорів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг),
- залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам законодавства,
- сприяти призначенню на посаду особи, яка не має переваг перед іншими кандидатами на цю посаду,
- неправомірно втручатися в роботу інших Працівників Товариства,
- неправомірно надавати перевагу фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів та прийняттям рішень, затвердженням (погодженням) висновків,
- використовувати будь-яке майно Товариства або кошти в приватних інтересах,
- прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих Працівників до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

#### **Порушення санкцій, протидія легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення**

2.9. Товариство бере активну участь у протидії легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

2.10. Кожен Працівник Товариства, який бере участь в процесі обслуговування Клієнтів, зобов'язаний дотримуватись встановлених Правил та Програм щодо протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, та виконувати вимоги щодо фінансових санкцій відповідно до міжнародних договорів України або рішень міждержавних об'єднань, міжнародних, міжурядових організацій, участь у яких бере Україна, а також іноземних держав.

- 2.11. Товариство має розроблені та впроваджені відповідні правила та програми, основним принципом яких є реалізація внутрішніх норм для забезпечення участі всіх Працівників Товаристві (у межах їх компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов'язані з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.
- 2.12. У зв'язку із повідомленням Працівником Товариства Керівника та/або Відповідального працівника Товариства, як суб'єкта первинного фінансового моніторингу чи суб'єкта державного фінансового моніторингу про порушення вимог законодавства у сфері запобігання та протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, до Працівника Товариства не буде застосовано звільнення чи примушення до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи піддання іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація (перееатестація), зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або піддання загрози таких заходів впливу).

### Неконкурентна практика

- 2.13. Взаємовідносини з Конкурентами Товариства будуються на принципах чесності та взаємної поваги і відповідно до вимог антимонопольного законодавства. Товариство не укладає недобросовісних угод, які не відповідають цінovій політиці та дотримується вимог добросовісної конкурентної практики.
- 2.14. Будь-які рекламні та акційні заходи Товариство проводить таким чином, щоб надати нашим потенційним Клієнтам об'єктивну інформацію про Товариство. Товариство не фінансує і не спонсорус рейтингів (порівняння в мас-медіа) продуктів і послуг інших Товариств.

### Заборона щодо надання послуг чи консультацій клієнтам та контрагентам, спрямованих на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань

- 2.15. Працівникам Товариства заборонено надавати послуги/консультації клієнтам та контрагентам, що можуть спричинити уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.
- 2.16. Про наявність умислу на ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів можуть свідчити, наприклад: відсутність податкового обліку чи ведення його з порушенням встановленого порядку; перекручування в обліковій або звітній документації; неоприбуткування готівкових коштів, одержаних за виконання робіт чи надання послуг; ведення подвійного (офіційного та неофіційного) обліку; використання банківських рахунків, про які не повідомлено органи державної податкової служби; завищення фактичних затрат, що включаються до собівартості реалізованої продукції, тощо.

### Розділ 3. Вимоги щодо дотримання культури управління ризиками

- 3.1. В Товаристві створена комплексна, адекватна та ефективна система управління ризиками,

на які наражається Товариство у своїй діяльності.

- 3.2. Товариство визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей, які базуються на веденні бізнесу на законних та етичних принципах та постійно підтримує високу культуру управління ризиками.
- 3.3. Працівники Товариства дотримуються вимог впровадженої системи управління ризиками, уключаючи стратегію та політику управління ризиками, культуру управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками.
- 3.4. Товариство забезпечує проведення навчання та обізнаність Працівників Товариства щодо дотримання норм законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Товариство, культури управління ризиками, урахування Кодексу Етики. Усі Працівники Товариства не рідше одного разу на рік проходять навчання з питань культури управління ризиками та дотримання Кодексу Етики, а нові Працівники під час прийняття на роботу.

#### **Розділ 4. Заходи із запобігання порушенню прав споживачів**

- 4.1. Товариство забезпечує дотримання прав споживачів в умовах виконання встановлених норм та правил фінансового чи операційного характеру шляхом надання належного рівня послуг, а також шляхом забезпечення гарантії недоторканості прав споживачів фінансових послуг.
- 4.2. Товариство не надає платних послуг Клієнтам, не обумовлених умовами договору, публічними правилами та тарифами Товариства, без згоди Клієнта.

#### **Розділ 5. Порядок дій Керівників та інших Працівників Товаристві для запобігання завданню шкоди майну Товаристві**

- 5.1. До активів Товариства належать: майно, грошові кошти, інформація, об'єкти інтелектуальної власності, в тому числі ліцензії, патенти, програмне забезпечення, обладнання, що використовується в індивідуальному порядку (наприклад, мобільні телефони і комп'ютери).
- 5.2. Нематеріальні активи, створені або розроблені Керівниками та іншими Працівниками Товаристві в межах виконання функціональних обов'язків, також є власністю Товариства.
- 5.3. Будь-яке майно, а також службова інформація, якою володіє або яку використовує Товариство для забезпечення свого функціонування, надаються Керівникам та іншим Працівникам Товариства виключно для службових цілей та забезпечення виконання посадових обов'язків.
- 5.4. Усі Керівники та інші Працівники Товариства:
  - несуть відповідальність за використання активів Товариства в своїх інтересах,
  - утримуються від користування власністю та інформацією Товаристві для власної користі,
  - використовують комп'ютерні системи та обладнання Товаристві з дотриманням діючих заходів безпеки,
  - не порушують систему безпеки Товаристві під час передачі даних мережею (наприклад електронною поштою),

- не передають своє ім'я користувача або паролі іншим особам,
- не використовують комп'ютери для незаконної діяльності та азартних ігор, а також не отримують доступ, не зберігають, не пересилають, не розміщують і не публікують інформацію, що містить порнографію, матеріали, що пропагують насилля, ненависть, тероризм, дискримінацію, залякування, а також непристойні та принизливі матеріали,
- не використовують робочі телефони, факси, копіювальні машини, персональний комп'ютер та аналогічне обладнання для власних потреб,
- повідомляють Керівника Товариства про факти розкрадання, розтрата, неналежного використання майна Товариства.

5.5. Керівники та інші Працівники Товариства зобов'язані піклуватися про збереження майна Товариства. Неправомірне користування активами Товариства є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

## **Розділ 6. Заборона на використання службового становища Керівниками Товаристві та іншими Працівниками Товаристві з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам**

- 6.1. Керівники та інші Працівники Товариства зобов'язані під час виконання своїх посадових обов'язків керуватися виключно інтересами Товариства, а не власними.
- 6.2. Керівники та інші Працівники Товариства не здійснюють діяльності від імені Товариства і за жодних обставин не використовують роботу в Товаристві з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам або особам, які б могли негативно вплинути на репутацію Товаристві чи в інший спосіб зашкодити його інтересам.
- 6.3. Робота Керівників та інших Працівників Товариства в інших небанківських фінансових установах за сумісництвом суворо заборонена.
- 6.4. Керівники та інші Працівники Товариства мають право брати участь у політичному житті, але тільки за умови, що вони діють як приватні особи, а не як представники Товариства, не в робочий час і не на робочому місці та за умови, що така діяльність не призведе до виникнення конфлікту інтересів.
- 6.5. Керівники та інші Працівники, які діють від імені Товариства, повинні утримуватися надання послуг собі та особам, з якими вони мають родинні, особисті або ділові відносини.
- 6.6. Товариство встановлює систему управління конфліктами інтересів відповідно до Політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ "СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ" на підставі наступних принципів:
  - обов'язкове розкриття відомостей про реальний або потенційний конфлікт інтересів або ймовірність виникнення такого конфлікту,
  - індивідуальний розгляд, оцінка вагомості ризиків для Товаристві і врегулювання кожного випадку конфлікту інтересів,
  - конфіденційність порядку розкриття відомостей про конфлікт інтересів та його врегулювання.

- дотримання рівноваги інтересів Товаристві і Працівника при врегулюванні конфлікту інтересів,
- захист Працівника від переслідування у зв'язку з конфліктом інтересів, який був своєчасно розкритий Працівником.

#### **Розділ 7. Заходи із запобігання корупційним діям та хабарництву**

- 7.1. Товариство категорично проти будь-яких спроб підкупу та хабарництва з метою отримання додаткових конкурентних переваг/благ. Працівникам Товаристві забороняється залучати чи використовувати Ділових Партнерів чи інших осіб для здійснення дій, що суперечать принципам і вимогам цього Кодексу чи нормам законодавства України про протидію корупції.
- 7.2. Не допускається вручення та отримання подарунків і запрошень від Ділових Партнерів та інших третіх осіб, які не відповідають вимогам законодавства, можуть бути інтерпретовані як оплата за конкретні послуги, а також мати вплив на об'єктивність у процесі прийняття рішень.

#### **Розділ 8. Неприйняття колабораціонізму**

- 8.1. Товариство категорично проти участі Працівників Товаристві, Клієнтів, Ділових Партнерів, Постачальників в організації та проведенні заходів політичного характеру спрямованих на підтримку держави-агресора, її окупаційної адміністрації чи збройних формувань та/або на уникнення нею відповідальності за збройну агресію проти України.
- 8.2. Працівнику Товариства заборонено займати посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, у незаконних органах влади, створених на тимчасово окупованій території, у тому числі в окупаційній адміністрації держави-агресора, або добровільне обрання до таких органів, а також участь в організації та проведенні незаконних виборів та/або референдумів на тимчасово окупованій території або публічні заклики до проведення таких незаконних виборів та/або референдумів на тимчасово окупованій території.
- 8.3. Працівнику Товариства заборонено публічне заперечення здійснення збройної агресії проти України, встановлення та утвердження тимчасової окупації частини території України або публічні заклики Працівника Товариства до підтримки рішень та/або дій держави-агресора, збройних формувань та/або окупаційної адміністрації держави-агресора до співпраці з державою-агресором, збройними формуваннями та/або окупаційною адміністрацією держави-агресора, до невизнання поширення державного суверенітету України на тимчасово окуповані території України.
- 8.4. За участь в колабораційній діяльності Працівники Товариства несуть кримінальну відповідальність.

#### **Розділ 9. Гарантії рівності відносин між Товариством та його Клієнтами, Працівниками, Діловими Партнерами, Постачальниками та Конкурентами. Гарантії рівності відносин між Товариством та Клієнтами**

- 9.1. Реалізуючи бізнес-стратегії і плани, Товариство вживає усіх необхідних заходів, що відповідають потребам Клієнтів та враховують їх інтереси. У своїй діяльності Товариство

прагне відповідати очікуванням Клієнтів і забезпечити їх повне задоволення послугами та продуктами.

- 9.2. Довіра Клієнтів є основою плідної та довготривалої співпраці, тому Працівники Товариства докладають усіх зусиль та вживають заходів, спрямованих на зміцнення довіри Клієнтів до Товариства. Усі листи та звернення, які надходять до Товариства від громадян, юридичних осіб та державних органів розглядаються ретельно, відповіді надаються у встановлені терміни відповідно до законодавства України.
- 9.3. Працівники Товариства надають Клієнтам достовірну та вичерпну інформацію, ознайомлюють Клієнтів з перевагами та ризиками, пов'язаними з придбанням окремих продуктів і послуг.
- 9.4. Працівники Товариства дотримуються найвищих стандартів якості обслуговування Клієнтів, створюють привітну атмосферу, в якій кожному Клієнтові буде комфортно. Працівники Товариства не обговорюють з Колегами на роботі чи по телефону особисті проблеми у присутності Клієнта.
- 9.5. Рекламна кампанія Товариства містить достовірну інформацію для Клієнтів щодо пропонуванних продуктів та послуг, а формат подання не вводить в оману Клієнта.
- 9.6. У своїй діяльності Товариство ставить з повагою до гідності людини, особливо під час обслуговування Клієнтів, рекламної та маркетингової діяльності та процедури стягнення заборгованості.

#### **Гарантії рівності відносин між Товариством та Працівниками**

- 9.10. Успіх та стабільність Товариства залежать від успіху та зусиль кожного Працівника. Індивідуальні та командні досягнення, рішення та дії кожного Працівника впливають на загальний результат роботи Товариства в цілому.
- 9.11. Товариство будує свої відносини з Працівниками на принципах довгострокової співпраці, взаємної поваги і безумовного виконання взаємних зобов'язань.
- 9.12. Товариство докладає зусиль для розвитку своїх Працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечує сприятливі умови для найкращого виконання завдань. Кожен Працівник усвідомлює свій внесок у формування корпоративної культури та активно впливає на її розвиток.
- 9.13. Забезпечення безпеки Працівників є невід'ємною частиною діяльності Товариства.
- 9.14. Товариство веде прозору кадрову політику, відповідно до якої підбір Працівників, кар'єрний ріст та винагорода ґрунтуються на об'єктивній оцінці кваліфікації, професійних навичок і результатів роботи. Товариство не приймає на роботу і не звільняє, не притягує до дисциплінарної відповідальності і не заохочує ґрунтуючись на особистих міркуваннях, включаючи серед іншого упереджений розподіл ресурсів на основі особистих уподобань.
- 9.15. Товариство приділяє особливу увагу та інвестує кошти в навчання та підвищення кваліфікації Працівників, а також надає можливість участі у різних навчальних заходах, які сприяють підвищенню ефективності роботи та можливості кар'єрного росту.
- 9.16. Товариство протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на Працівників, категорично проти будь-якої дискримінації, ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності.
- 9.17. Стать, вік, соціальний статус, національність, сексуальна орієнтація, етнічне

походження, релігійні та політичні переконання, сімейний стан та стан здоров'я не можуть бути причиною для дискримінації та обмеження професійної діяльності. Товариство надає рівні можливості для розвитку і зростання Працівникам незалежно від вищенаведених факторів і прагне забезпечити комфортну робочу атмосферу всім Працівникам.

- 9.18. Товариство дотримується норм українського законодавства у галузі соціального захисту Працівників, виплачує офіційну заробітну плату та належні податки у повному обсязі, а також інші соціальні внески та виплати. Товариство забезпечує комфортні робочі місця та піклується про охорону праці, безпеку життєдіяльності та охорону здоров'я Працівників.
- 9.19. Товариство формує атмосферу професіоналізму і доброзичливості, дотримуючись етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з Клієнтами, Діловими Партнерами, Постачальниками, Колегами, Підлеглими та Керівниками.
- 9.20. У разі виникнення конфлікту Працівники Товариства роблять усе можливе, щоб неупереджено віднестися до його ініціатора, уважно і по можливості максимально доброзичливо вислуховують думку опонента. При обговоренні спірних питань Працівники Товариства говорять про ситуацію або факти, але в жодному разі не згадують про особистість Колеги. Жодна причина або ситуація не може бути виправданням некоректної поведінки чи ставлення до інших.

#### **Гарантії рівності відносин між Товариством, Діловими Партнерами та Постачальниками**

- 9.21. Товариство дотримується принципу надання прозорої інформації Діловим Партнерам, громадськості, контролюючим органам та акціонерам.
- 9.22. Товариство надає громадськості максимально об'єктивну та достовірну інформацію про фінансовий стан, досягнення та перспективи розвитку Товариства на підставі офіційної та затвердженої фінансової звітності.
- 9.23. Співпраця Товариства з Діловими Партнерами здійснюється відповідно до правил захисту інформації, включаючи захист персональних даних, конфіденційності, збереження страхової та комерційної таємниці.
- 9.24. Товариство не співпрацює з Діловими Партнерами діяльність яких може становити загрозу для репутації Товариства.

#### **Гарантії рівності відносин між Товариством та Конкурентами**

- 9.25. Взаємовідносини з Конкурентами Товариства будуються на принципах чесності та взаємної поваги. З метою збереження добрих відносин з іншими Товариствами, Товариство докладає всіх зусиль, щоб, не порушуючи власні інтереси та зберігаючи комерційну таємницю, брати участь у реалізації спільних заходів. У разі виникнення будь-яких суперечок Товариство надає перевагу знаходженню компромісу шляхом переговорів.
- 9.26. Працівники Товариства публічно не оцінюють та не коментують професіоналізм, надійність та доброчесність інших Товариств та фінансових установ.
- 9.27. Запорукою успіху є найвища якість наших послуг, тому у своїй рекламній та PR-діяльності ми не оцінюємо публічно пропозиції інших Товариств і не проводимо дій, які б могли допомогти у створенні негативного іміджу нашим конкурентам.

## **Розділ 10. Обмеження щодо дарування та отримання подарунків/запрошень**

10.1. Працівники Товариства не приймають подарунки/запрошення від Клієнтів, Ділових Партнерів Товариства, які могли б:

- призвести до виникнення неформальних зобов'язань щодо цього Клієнта або Ділового Партнера,
- спричинити виникнення конфлікту інтересів,
- негативно вплинути на якість виконання Працівником його посадових обов'язків, неупередженість і незалежність у прийнятті рішень. При отриманні пропозиції про подарунок/запрошення або отриманні подарунку Працівники Товариства діють відповідно до Положення про запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ».

## **Розділ 11. Вимоги до прийнятної персональної поведінки Працівників Товариства**

- 11.1. Усі Працівники Товариства діють згідно з високими етичними стандартами ведення відкритого і чесного бізнесу, підтримують високу корпоративну культуру, дотримуються кращих практик корпоративного управління і підтримують бездоганну ділову репутацію.
- 11.2. Розмір та умови виплати заробітної плати Працівника є конфіденційною інформацією, якою володіє Працедавець і Працівник. Обговорення розміру заробітної плати зі своїми Колегами є неприпустимим та буде вважатися порушенням Кодексу.
- 11.3. Працівники Товариства не використовують робочий час та засоби комунікації Товариства для пошуку потенційних працедавців і переговорів із ними. При переході на інше місце роботи Працівники дотримуються вимог чинного законодавства про збереження і нерозголошення конфіденційної інформації та страхової таємниці.

## **Розділ 12. Принципи оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації**

- 12.1. Працівники Товариства суворо дотримуються правил конфіденційності та збереження страхової таємниці і захисту персональних даних. Товариство не розкриває отриману інформацію третім особам, за винятком випадків встановлених законодавством України.
- 12.2. Інформація про Працівників Товариства, внутрішню структуру, операційні процеси, фінансові потоки, про операції, рахунки і вклади Клієнтів, Ділових Партнерів, а також інша інформація, яка може завдати шкоди репутації Товариства, іншим нематеріальним або матеріальним інтересам Товариства, Клієнтам, Діловим Партнерам, якщо розкриття такої інформації не передбачено законодавством України, за винятком загальнодоступної інформації, носить конфіденційний характер. Працівник Товариства в письмовій формі приймає зобов'язання про нерозголошення інформації.
- 12.3. Працівники Товариства зобов'язані зберігати в таємниці і не розголошувати, відомості які становлять інформацію з обмеженим доступом, в тому числі страхову та комерційну таємницю, конфіденційну інформацію та персональні дані, навіть після звільнення з роботи.

- 12.4. Електронне листування з робочого комп'ютера та робочої адреси не може розглядатись як персональне листування, і на нього не поширюються законодавчі норми про захист таємниці листування. Товариство залишає за собою право відслідковувати, реєструвати і контролювати дотримання Працівниками цих вимог.
- 12.5. Здійснювати публічну комунікаційну діяльність і надавати коментарі засобам масової інформації можуть тільки уповноважені Працівники Товариства. Будь-які запити, що надходять Працівникам Товариства від засобів масової інформації, повинні бути переадресовані до Департаменту комунікацій. Будь-яку публічну комунікаційну діяльність Працівники Товариства здійснюють тільки після погодження із Керівником і погодженні остаточного змісту публічних повідомлень.
- 12.6. Працівники Товариства не публікують будь-які коментарі у соціальних інтернет-мережах щодо діяльності Товариства, від імені Товариства та як Керівники Товариства, за винятком спеціально уповноважених Працівників або після погодження із Керівником Товариства.

### Розділ 13. Культура внутрішнього контролю

- 13.1. В Товариства створена комплексна, ефективна та адекватна система внутрішнього контролю, яка встановлюється та виконується за всіма напрямками діяльності Товариства на всіх організаційних рівнях, функціонування якої спрямоване на забезпечення ефективності корпоративного управління в Товаристві. У Товариства інтегровано систему внутрішнього контролю в систему корпоративного управління Товариства шляхом створення відповідної організаційної структури та визначення у внутрішніх документах повноважень, підпорядкованості, підзвітності, опису та розподілу функціональних обов'язків осіб, які задіяні у функціонуванні системи внутрішнього контролю, їх відповідальності та порядку взаємодії.
- 13.2. Культура внутрішнього контролю вклучає своєчасну фіксацію та аналіз виявлених недоліків системи внутрішнього контролю, звітування щодо виявлених недоліків Керівниками Товариства в межах визначених Товариством повноважень, ужиття своєчасних та адекватних заходів щодо усунення виявлених недоліків.
- 13.3. Культура внутрішнього контролю забезпечує дотримання визначених Товариством принципів, правил, норм, спрямованих на поінформованість Працівників Товариства щодо функціонування системи внутрішнього контролю в Товариства та участі кожного з Працівників в цьому процесі.
- 13.4. Керівники та інші Працівники Товариства дотримуються вимог внутрішніх документів, спрямованих на створення та дотримання корпоративних цінностей та культури внутрішнього контролю.

**Зобов'язання Працівника Товариства щодо дотримання КОДЕКСУ ЕТИКИ ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ»**

Я, \_\_\_\_\_ (ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу Товариства), цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Кодексом Етики ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВІ ГАРАНТІЇ УКРАЇНИ» (далі – Кодекс Етики) та зобов'язуюсь неухильно дотримуватись положень цього Кодексу Етики. Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити за собою накладення дисциплінарного стягнення. Я розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цього Кодексу Етики, прийняті в установленому в Товариства порядку. Мені відомо, що Кодекс Етики може змінюватись, і я зобов'язуюсь відстежувати такі зміни.

Дата \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Особистий  
\_\_\_\_\_/Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ/

підпис

Всього прошито, прошито мереживо, скріплено  
печаткою та підписом  
*18 (всіммаєвих)* аркушів

Голова правління  
ПРАТ «СТУ»

