



**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом № 102-П  
от 06.12.2018

Приложение № 1

Генеральный директор  
АО «ГСК «Югория-Жизнь»



А.А. Мхитарян

# **КОДЕКС ЭТИКИ**

## **АО «ГСК «ЮГОРИЯ-ЖИЗНЬ»**

**(1-я редакция)**

**Ханты-Мансийск, 2018г.**

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий кодекс этики (далее – Кодекс) АО «ГСК «Югория-жизнь» (далее - Организация) является основным документом Организации, определяющий нормы профессиональной этики, правила индивидуального и корпоративного поведения, требования и принципы, направленные на формирование общих этических стандартов деятельности Организации, которым должны следовать все без исключения ее сотрудники, органы управления и контроля Организации.

**1.2.** Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом РФ «Об организации страхового дела», законодательством Российской Федерации и международными правовыми нормами, финансовыми стандартами отчетности, нормативными актами регулирующего надзорного органа на страховом рынке, нормами нравственности и обычаями делового оборота.

**1.3.** Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие в Организации осуществлялось в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

**1.4.** Применение положений Кодекса Организацией основывается на стремлении повысить свою привлекательность для инвесторов и клиентов.

**1.5.** Выполнение норм Кодекса служит гарантией и свидетельством профессионализма, надежности и соответствия деятельности Организации законодательству Российской Федерации и принятым в обществе нормам нравственности, и обычаям делового мира.

## **2. Применение этических принципов и правовых норм в Организации.**

**2.1.** Страховая деятельность Организации составляет комплекс гражданско-правовых и иных отношений с клиентами, государственными органами власти и управления, деловыми партнерами, в том числе с другими участниками страхового рынка, их объединениями, а также с акционерами и сотрудниками этих организаций, возникающих в процессе осуществления этими организациями своих уставных задач.

**2.2.** В своей деятельности Организация придерживается следующих принципов:

- во взаимодействии с государственными органами власти и управления Организация должна понимать необходимость соблюдения действующего законодательства, обеспечивающего всем равные условия деловой активности;

- взаимодействуя с властями, Организация выступает в качестве равноправного партнера, избегая использования незаконных методов прямого и косвенного влияния на представителей всех ветвей власти;

- в отношениях с клиентами Организация обеспечивает соблюдение всех действующих норм и правил предоставления услуг и выполнения принятых обязательств;

- в отношениях с акционерами и/или инвесторами Организация обеспечивает профессиональный уровень управления, полный доступ к информации, ограниченный лишь рамками действующего законодательства Российской Федерации и условиями конкуренции, а также внимательное отношение к предложениям, жалобам и решениям акционеров и/или инвесторов;

- в отношениях с сотрудниками Организация обеспечивает им заработную плату и условия труда, не наносящие ущерба их здоровью и человеческому достоинству, избегает дискриминации независимо от пола, возраста, расовой принадлежности и религиозных убеждений;

- в отношениях с партнерами Организация основывается на взаимном уважении, соблюдении достигнутых договоренностей, стремлении избегать принудительных действий;

- в отношениях с конкурентами Организация исходит из понимания того, что здоровая экономическая конкуренция способствует более справедливому распределению товаров и услуг, а, следовательно, уважает физические и интеллектуальные права на собственность конкурентов;

- взаимодействуя с обществом, Организация должна проявлять ответственность за проводимую политику, избегать действий, чреватых усилением социальной напряженности, обеспечивать собственное экономическое здоровье и выживание;

- во взаимодействии с внешним миром Организация ориентирована к общему прогрессу и процветанию;

- во взаимодействии с окружающей средой Организация должна охранять, а там, где это возможно, улучшать окружающую среду и избегать расточительного использования природных ресурсов.

**2.3.** Организация в своей профессиональной деятельности использует этические механизмы в решении следующих задач:

- проводит единую государственную политику в сфере страхования;

- реализует установленные принципы и формирует механизмы страхования в целях обеспечения экономической безопасности граждан и хозяйствующих субъектов на территории России;

- противодействует недобросовестным участникам страховой деятельности;

- учувствует в противодействии отмыванию доходов, полученных преступным путем, и другими противоправными деяниями в сфере страхового дела;

- отказывается от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией;

- устанавливает и развивает межнациональные и международные профессиональные связи на основе взаимоуважения и взаимопомощи;

- укрепляет взаимодействия в страховом сообществе, с объединениями профучастников страхового рынка в защите прав и законных интересов страхового сообщества и его отдельных членов;

- максимально прозрачна в своей профессиональной деятельности и надежна в сохранении конфиденциальной информации и сведений, составляющих коммерческую тайну.

**2.4.** В своей деятельности Организация не допускает:

- нарушения действующего законодательства, норм нравственности и обычаев делового оборота;

- ущемления чьих-либо прав, законных интересов и достоинства;

- предоставления клиентам и деловым партнерам необоснованных и не предусмотренных законодательством льгот и привилегий;

- оказания финансовой, моральной и иной поддержки деятельности радикальных, экстремистских и националистических партий и движений.

**2.5.** Организация строит свою политику и методы работы в отношениях с клиентами в соответствии с понятиями честности и справедливости, не имеет целей, противоречащих интересам страхователей.

**2.6.** Организация добросовестно сотрудничает с другими участниками страхового рынка для обеспечения взаимных интересов, соблюдает установленные процедуры и правила при преодолении разногласий между участниками страхового рынка, придерживается достигнутых соглашений и не допускает необоснованной критики конкурентов.

**2.7.** Организация проявляет солидарность в борьбе против мошенничества и недобросовестности, не принимает страховые риски от лиц и организаций, злоупотребляющих доверием страховщиков.

**2.8.** Организация взаимно обменивается информацией, связанной с выполнением партнерами обязательств по договорам страхования и выполнением таких обязательств страхователями.

**2.9.** Маркетинг, рекламу и продвижение страховых услуг Организация проводит юридически безусловно – на принципах добросовестной конкуренции, не злоупотребляет доверием страхователей, не использует их неопытность или недостаток знаний для неправомерного извлечения прибыли.

### **3. Этические нормы поведения сотрудников Организации.**

#### **3.1. Общие положения.**

**3.1.1.** Репутация добросовестной, открытой Организации, строго придерживающейся высоких стандартов этики, является залогом её успеха и процветания. Следование этическим принципам и поддержание репутации Организации – одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил этики могут привести к потере доверия к Организации со стороны деловых партнеров и государственных структур.

**3.1.2.** Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Организации и определяют, что Организация ожидает от своих сотрудников. Внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Организации несет ответственность за выполнение этих требований.

**3.1.3.** Организация ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Организация стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

**3.1.4.** Организация считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Организация подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и строго соблюдает нормы трудового законодательства Российской Федерации.

**3.1.5.** Организация не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

#### **3.2. Взаимная ответственность Организации и ее сотрудников.**

**3.2.1.** Взаимная ответственность означает, что как Организация, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

**3.2.2.** Организация видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Организации;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников;
- поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

**3.2.3.** В свою очередь Организация ожидает, что взаимную ответственность сотрудники 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.

### **3.3. Этические принципы сотрудников Организации.**

**3.3.1.** Свою профессиональную деятельность сотрудники Организации осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Организации на основе:

- Профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Организации должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- Ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- Честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Организации должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- Добросовестности. Организация прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Организации могут оказаться в конфликте с интересами Организации. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Организации и ее акционеров и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Организации.

- Имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Организации. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Организации.

- Уважении. Организация уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам. Сотрудникам не допускается общение в Организации на повышенных тонах, а также с использованием бранных и/или нецензурных выражений. Все обращения коллег к сотруднику Организации должны быть рассмотрены им и по ним сотруднику необходимо дать исчерпывающий ответ.

- Конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Организации (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации и внутренних документов Организации), неправомерное использование которой может нанести Организации ущерб.

- Прозрачности. Деятельность сотрудников 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.

### **3.4. Этические принципы руководства Организации.**

**3.4.1.** Организация предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Организации должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

**3.4.2.** Руководство Организации относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

**3.4.3.** Руководство Организации стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

**3.4.4.** Принципы и нормы поведения руководства Организации:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Организации, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к сотрудникам Организации каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

- доведение до сотрудников Организации 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 сотрудников Организации 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 сотрудников;

- уважение права сотрудников Организации на участие в профсоюзной деятельности;

- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Организации относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

- забота о благосостоянии сотрудников Организации и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Организацией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

#### **4. Принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами.**

##### **4.1. Общие положения.**

**4.1.1.** Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (инвесторами, акционерами, государством, партнерами, клиентами и т.д.) интересы Организации представляют ее сотрудники. Поэтому нормы данного раздела Кодекса распространяются в равной мере и на Организацию, и на ее сотрудников.

**4.1.2.** Организация уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными лицами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

**4.1.3.** Организация дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Организации строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

##### **4.2. Акционеры и инвесторы.**

**4.2.1.** Организация рассматривает интересы акционеров как первостепенные и прикладывает все усилия для того, чтобы оправдать их ожидания и обеспечить достойные дивиденды и рост стоимости активов Организации.

**4.2.2.** Организация гарантирует обеспечение и защиту всех прав акционеров, установленных законодательством Российской Федерации.

**4.2.3.** Организация обеспечивает рентабельность бизнеса и надлежащие выплаты дивидендов. Организация в равной мере уважает права всех своих акционеров, независимо от количества акций, которыми они владеют, и придерживается следующих принципов:

- стремится минимизировать объективно существующие риски инвесторов. В связи с этим в должной мере раскрывает информацию о своей деятельности и воздерживается от действий, способных ввести инвесторов в заблуждение;

- прилагает все усилия ради увеличения собственной стоимости для акционеров, исключения корпоративных конфликтов, обеспечения высокого уровня корпоративного управления. Приоритетным направлением деятельности для этого признается соблюдение и выполнение норм Кодекса и иных внутренних документов Организации.

#### **4.3. Деловые партнеры.**

**4.3.1.** Организация взаимодействует с деловыми партнерами (клиентами, страховщиками, контрагентами, агентами) на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

**4.3.2.** Для Организации важна деловая и общественная репутация её партнеров, Организация ответственно подходит к выбору партнеров, уделяя особое внимание их деловой этике. Поэтому Организация работает с деловыми партнерами, занимающимися только законной деятельностью.

#### **4.4. Государственные органы.**

**4.4.1.** В процессе взаимодействия с органами государственной власти Организация придерживается приоритета обеспечения баланса интересов бизнеса, сотрудников, населения территорий присутствия и общества в целом.

**4.4.2.** Построение открытых, доверительных, устойчивых взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления – непереносимое условие ведения бизнеса Организации. Организация неукоснительно соблюдает законодательство.

### **5. Конфликт интересов.**

**5.1.** Конфликт интересов появляется, когда личная, социальная, финансовая или политическая сферы деятельности сотрудников ведут к возникновению и/или возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к Организации.

**5.2.** Организация рекомендует сотрудникам сообщать о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов своему непосредственному руководителю.

**5.3.** Организация рекомендует, чтобы сотрудники полностью раскрывали информацию, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

### **6. Соблюдение требований Кодекса и ответственность за их нарушение.**

#### **6.1. Организация работы в Организации по соблюдению требований Кодекса.**

**6.1.1.** Организация убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Организации, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

**6.1.2.** Поэтому все сотрудники Организации вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

**6.1.3.** За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Организации и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным

действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

**6.1.4.** Организация возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

## **6.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.**

**6.2.1.** Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

**6.2.2** Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

**6.2.3.** В свою очередь Организация 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.

**6.2.4.** Организация ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Организации (например, партнер, агент, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Организации.

**6.2.5.** Каждый сотрудник Организации в случае нарушения положений 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.

## **7. Заключительные положения.**

**7.1.** Кодекс утверждается Генеральным директором Организации и вступает в силу с момента его утверждения. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся по решению единоличного исполнительного органа Организации.

**7.2.** Кодекс представляет собой общедоступный документ. Организация обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: <https://ugorialife.ru>.