

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Протокол №05/06 засідання Наглядової ради
ПрАТ «СК «ПЕРЕМОГА» від 28.06.2024р.

**Кодекс корпоративної етики
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ
«ПЕРЕМОГА»**

2024 рік

ЗМІСТ

Розділ I. Основні засади.....	3
Розділ II. Вимоги до поведінки співробітників Товариства.....	4
Розділ III. Відповідальність.....	6
Розділ IV. Прикінцеві та перехідні положення	7

Співробітники та керівництво Приватного акціонерного товариства «Страхова Товариство «ПЕРЕМОГА» (надалі «Товариства») визнають велике значення своєї діяльності для клієнтів, співробітників, партнерів та суспільства та зобов'язуються дотримуватися найвищих стандартів етики та професіоналізму у всіх аспектах своєї роботи, які визначені в цьому Кодексі.

Розділ I. Основні засади

Стаття 1. Принципи корпоративної етики

Корпоративна етика Товариства базується наступних принципах:

- Довіра;
- Професійність;
- Конфіденційність;
- Чесність та прозорість;
- Відповідальність;
- Дотримання законів та стандартів;
- Професійний розвиток;
- Розмаїтість та інклюзивність;
- Сприяння доброчинним діям.

Стаття 2. Довіра

2.1. Співробітники Товариства діють з відкритістю та чесністю у всіх взаємодіях з клієнтами, партнерами та колегами.

2.2. Заборонено будь-яка фальсифікація, приховування або спотворення інформації, що стосується страхових послуг та операцій.

Стаття 3. Професійність

3.1. Всі співробітники зобов'язані здійснювати свою діяльність на професійному рівні, дотримуючись високих стандартів обслуговування та етики.

3.2. Комунікація з клієнтами та партнерами повинна бути ввічливою, швидкою та зрозумілою, з врахуванням їхніх потреб та очікувань.

Стаття 4. Конфіденційність

4.1. Співробітники зобов'язані дотримуватися всіх правил та процедур щодо збереження конфіденційності інформації клієнтів та партнерів.

4.2. Відповідний доступ до конфіденційної інформації надається лише тим співробітникам, які мають прямий обов'язок використовувати цю інформацію у своїй роботі.

Стаття 5. Чесність та прозорість

5.1. Усі умови надання страхових послуг повинні бути чітко визначені та зрозумілі для клієнтів.

5.2. Інформація щодо витрат, тарифів та умов страхування повинна бути доступною та прозорою для всіх зацікавлених сторін.

Стаття 6. Відповідальність

6.1. Товариство зобов'язане приймати відповідальність за свої дії та рішення, а також за вирішення будь-яких спорів чи скарг з боку клієнтів чи партнерів.

6.2. Усі виплати відшкодування за страховими випадками повинні здійснюватися вічною та швидко.

Стаття 7. Дотримання законів та стандартів

7.1. Товариство дотримується всіх законів та регулятивних вимог, що стосуються її діяльності.

7.2. Усі співробітники повинні мати розуміння основних правил та положень страхового законодавства та внутрішніх правил Товариства.

Стаття 8. Професійний розвиток

8.1. Співробітники повинні постійно підвищувати свій рівень знань та навичок у сфері страхування через навчання, тренінги та інші форми професійного розвитку.

8.2. Товариство забезпечує доступ до необхідних ресурсів та можливостей для професійного росту своїх співробітників.

Стаття 9. Розмаїтість та інклюзивність

9.1. Товариство забезпечує рівні можливості для всіх своїх співробітників, незалежно від їхньої раси, статі, сексуальної орієнтації, релігії чи інших характеристик.

9.2. Товариство підтримує різноманіття та створює сприятливе середовище для розвитку різноманітних талантів та перспектив.

Стаття 10. Сприяння доброчинним діям

Товариство підтримує доброчинні та благодійні ініціативи, спрямовані на покращення якості життя у суспільстві та допомогу тим, хто в найбільшій потребі.

Розділ II. Вимоги до поведінки співробітників Товариства

Стаття 11. Недопущення мобінгу, цькування та дискримінації.

11.1. У Товаристві заборонені будь-які прояви мобінгу, тобто систематичних (повторюваних) тривалих дій або бездіяльності керівників, окремих працівників та/або групи працівників, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно

працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

11.2. У Товаристві заборонена будь-яка дискримінація а саме, ситуація, за якої керівники, окремі працівники, та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

11.3. У Товаристві заборонені будь-які форми психологічного та економічного тиску: зокрема:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення співробітника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник відповідно до внутрішніх нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів Товариства має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується співробітниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл керівництвом навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Стаття 12. Взаємовідносини керівників та підлеглих між собою, з клієнтами та контрагентами.

12.1. Керівники, завжди підтримують і заохочують винахідливість, активність та ініціативність працівників при виконанні функціональних обов'язків, а працівники повинні суворо дотримуватись трудової дисципліни, правил етичної та корпоративної поведінки, своєчасно, чесно і сумлінно виконувати законні розпорядження, вказівки та вимоги керівництва Товариства та безпосереднього керівника.

12.2. Кожен працівник Товариства повинен проявляти максимальну увагу до потреб клієнта, забезпечувати максимальну якість обслуговування та ставити інтереси клієнта вище власних.

12.3. У відносинах із контрагентами Товариство підтримує чесну та вільну конкуренцію, забезпечуючи рівні конкурентні можливості для співпраці кожному контрагенту.

12.4. Товариство залишає за собою право не співпрацювати з контрагентами, які не дотримуються вимог законодавства України, а також не поділяють цінності, принципи, правила етики та ділової поведінки Товариства, які викладені у цьому Кодексі.

Стаття 13. Поведінка у соціальних мережах.

З метою уникнення репутаційних ризиків для роботи Товариства, при використанні соціальних мереж, сайтів та месенджерів співробітники мають дотримуватись наступних рекомендацій:

- не припустимою є реєстрація у соціальних мережах під псевдонімом з використанням назви Товариства, його логотипу чи використання його іншого візуального контенту;
- при розміщенні в соціальних мережах будь якого контенту потрібно завжди писати від першої особи, висловлюючи власні думки, бути обережним щодо змісту такого контенту, якщо він пов'язаний з професійною діяльністю та уникати висловлювань своїх особистих поглядів щодо діяльності Товариства;
- не коментувати дописи конкурентів, так як це створює ризики для репутації Товариства та може порушити його професійні стосунки;
- не вступати у суперечки з іншими користувачами соціальних мереж з питань репутації чи діяльності Товариства, але негайно повідомляти про негативні та/або недостовірні дописи керівництво для належного реагування на ситуацію;
- зберігати конфіденційність щодо особистих даних клієнтів та інших працівників Товариства;
- заборонено просувати свою особисту зовнішню діяльність через канали продажів Товариства.

Розділ III. Відповідальність

Стаття 14. Відповідальність співробітників

Усі без виключення співробітники Товариства обов'язково виконують норми та правила, регламентовані цим Кодексом, керівники усіх структурних підрозділів Товариства сприяють розумінню та відповідають за дотримання його положень підлеглими працівниками.

Стаття 15. Відповідальність керівництва

Керівники Товариства, керівники підрозділів контролю та працівники несуть персональну відповідальність за свою неприйнятну поведінку або незаконні дії, а також за неповідомлення про дії (або бездіяльність) інших осіб, якщо знали або повинні були знати про їхню неправомірну поведінку.

Стаття 16. Контроль за дотриманням

Товариство забезпечує безперервне здійснення моніторингу дотримання правил і стандартів поведінки, викладених у цьому Кодексі через Головного комплаєнс-менеджера Товариства, який роз'яснює та надає консультації керівникам та працівникам з питань дотримання Кодексу.

Розділ IV. Прикінцеві та перехідні положення

Усі співробітники, при прийнятті на роботу, укладенні цивільно-правових угод повинні ознайомитись з правилами визначеними цим Кодексом. При унесенні змін чи доповнень до Кодексу усі співробітники повинні бути ознайомлені з такими змінами та доповненнями. Відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи працівника. Форма відмітки про ознайомлення є Додатком 1 до цього Кодексу.

Обов'язок ознайомлення працівників з Кодексом покладений на підрозділ з управління персоналом.

З метою приведення Кодексу у відповідність до чинних вимогами законодавства та етичних стандартів він може бути змінений шляхом внесення до нього змін або затвердження в новій редакції за рішеннями правління Товариства.

Голова Наглядової ради

ПрАТ «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЕРЕМОГА» _____/Ларарєв С.В./

член Наглядової ради

ПрАТ «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЕРЕМОГА» _____/Вродзинська О.С./



Додаток №1

До «Кодексу корпоративної етики

співробітників ПрАТ «СК
«ПЕРЕМОГА»

Зобов'язання

Я,

(ПБ, найменування посади, найменування структурного
підрозділу)

підтверджую, що ознайомився (-лась) з Кодексом етики (поведінки) працівників
ПрАТ «СК «ПЕРЕМОГА» та зобов'язуюсь неухильно дотримуватись положень цього
Кодексу.

Я згоден (-на), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового
договору (контракту) та його порушення може спричинити накладення дисциплінарного
стягнення.

Я розумію і згоден (-на), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і
доповнення до Кодексу етики (поведінки) працівників ПрАТ «СК «ПЕРЕМОГА»,
прийняті в установленому порядку.

Дата /

/ Підпис /