

Утверждено приказом
Директора АО «САИЖК»
№174/1 от «04» октября 2016 года



Комаров А.В.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Акционерное общество

«Свердловское агентство ипотечного жилищного кредитования»

г. Екатеринбург

2016

Уважаемые коллеги!

Наша с Вами задача – работать профессионально, честно и добросовестно!

Мы дорожим своей репутацией и репутацией наших клиентов, поддерживаем постоянный рост наших финансовых показателей, уделяем большое внимание финансовой прозрачности нашей деятельности, учитываем интересы широкого круга лиц.

Выполнение этих принципов, позволяет успешно осуществлять нашу уставную деятельность, обеспечивает работу общества на благо государства и рост национального благосостояния.

Именно поэтому нам важно помнить об этической стороне наших поступков.

Воплощая в жизнь наши ценности, мы создали этический кодекс нашей компании.

Директор АО «САИЖК»

1. Цели, задачи и область применения Кодекса корпоративной этики

Кодекс корпоративной этики АО «САИЖК» (далее – Кодекс) – внутренний организационно-нормативный документ АО «САИЖК» (далее – Общество), представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри компании и во внешнем мире.

Цели Кодекса:

- улучшение и защита репутации (имиджа) Общества;
- повышение инвестиционной привлекательности Общества;
- установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
- повышение уровня корпоративной культуры.

Основные задачи Кодекса:

- содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Общества;
- утверждение этических принципов поведения работников Общества в их деятельности;
- определение основ взаимоотношений работников внутри Общества;
- обеспечение осознания работниками Общества их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли в реализации миссии перед Обществом, акционерами, коллегами, деловыми партнерами и клиентами.

Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и Общества;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями Общества;
- взаимодействие с инвесторами, партнерами и конкурентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений учредительных и внутренних нормативных документов общества.

Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

Работники Общества обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

Каждый работник Общества принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

Кодекс принимается, изменяется и дополняется по решению директора, либо лица его замещающего.

2. Основные принципы внутренних взаимоотношений

2.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Компании

Каждый работник Общества рассматривается, в первую очередь, как инвестор, активно создающий и размещающий свой человеческий капитал.

Работники Общества стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Общества в целом.

Общество создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

Свобода каждого, как работника Общества, существует не за счет свободы других.

Работники Общества несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед Обществом и ее акционером.

Основными качествами каждого работника Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности Общества и ее структур.

Отношения Общества с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Общество рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

При любом изменении внутри Общества должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

Повышение конкурентоспособности Общества в ее бизнес - деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Общества, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов Общества, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах.

В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. А также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с Руководством Общества. Работники Общества и обязаны проинформировать директора Общества при приеме на работу о своем участии в органах управления других компаний.

2.2. Правила поведения в коллективе

Отношения между всеми работниками Общества являются равноправными.

Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Во всех возникающих бизнес - ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдением интересов и имиджа Общества, в том числе в отношении каждого ее работника.

Работники Общества обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Сплоченность и соучастие работников Общества, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность Общества.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

Основой создания, развития и эффективной деятельности Общества является наличие емкой информационной среды, где работники Общества могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве Общества, присутствие на личных встречах, обмен мнением по значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру Общества и повысить эффективность ее деятельности.

Между работниками Общества и допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

Общество приветствует различные формы общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

Работники Общества обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по охране труда и общепринятым нормам этики.

3. Основные принципы внешних отношений АО «САИЖК»

Одна из основных задач деятельности работников Общества - оправдание доверия и ожиданий партнеров и клиентов Компании. Каждый работник Общества является достойным представителем Общества.

Работники Общества нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам, клиентам, конкурентам.

Общество предоставляет достоверную информацию о своей деятельности.

3.1. Взаимоотношения с инвесторами, партнерами и конкурентами

Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Общество заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с инвесторами, партнерами и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

Деятельность Общества ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами, клиентами и инвесторами.

Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности Общество стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Общество выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Общества, норм и правил деловой этики и Кодекса.

Общество стремится к содействию соблюдению принципов Кодекса и его принятию дочерними обществами.

3.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации

Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

Общество не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомερных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур и чиновников.

Общество является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

Общество стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями Общества.

Работники Общества не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

3.3. Подарки и услуги

Работникам Общества не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов Общества или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Общество не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи, либо получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

Подарки и услуги, предоставляемые Обществом своим клиентам и партнерам, передаются только от имени Общества в целом, а не как подарок от отдельного работника Общества.

В качестве подарков работники Общества должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Общества.

Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Общества или ее работника.

4. Общий стиль решения конфликтных ситуаций

Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам Общества, или когда работника может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

Все работники Общества стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, религиозным убеждениям каждого работника, партнера, клиента.

Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

Эффективное функционирование Общества строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Общества был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями подразделений Общества, при необходимости – Директором, либо лицом его замещающим.

Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы Общества, и обязаны поставить в известность директора и начальника управления по режиму и информационному обеспечению.

Ни одна из структур Общества и никто из работников Общества не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

5. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Соблюдение работником Общества норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

Каждый работник Общества, подвергшийся критике Руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

По желанию работника Общества или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

За совершение проступка, подрывающего репутацию Общества и самого работника, директор Общества может поставить вопрос о несоответствии данного работника высокому статусу работника Общества.

Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в Обществе, в равной степени.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника Общества.

6. Исполнение Кодекса

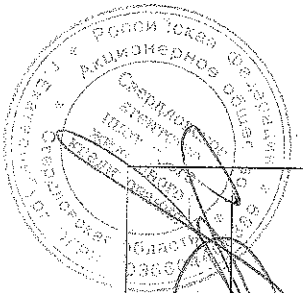
Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

Все работники Общества должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника Общества или его коллеги, работники Общества вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к директору Общества.

Работники Общества должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника Общества, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.



Пронито, пронумеровано, скреплено
печатью

9 (Деять) листов

А.В. Комаров