

**ТОВ «ГЛОБАЛ-ФІНАНС»**  
(найменування установи, організації)

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»**

Рішенням №111 Єдиного учасника  
від «26» червня 2024 року



Світлана ПЕНКІНА

**КОДЕКС  
ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ГЛОБАЛ-ФІНАНС»**

## ЗМІСТ

|   |   |
|---|---|
| 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....                                | 3 |
| 2. ЗАГАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ.....                    | 3 |
| 3. ЗАГАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ НОРМИ ПОВЕДІНКИ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ..... | 4 |
| 4. ПРИНЦИПИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВАРИСТВА..... | 4 |
| 5. РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ.....                            | 5 |
| 6. ШАХРАЙСТВО.....  | 6 |
| 7. ВИКОРИСТАННЯ І ЗАХИСТ РЕСУРСІВ ТОВАРИСТВА.....         | 6 |
| 8. ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА.....                              | 6 |
| 9. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ.....                | 7 |
| 10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....                             | 7 |

## **1. Загальні положення**

1.1. Цей Кодекс етичної поведінки працівників ТОВ «ГЛОБАЛ-ФІНАНС» (далі – Кодекс) визначає сукупність моральних та професійно-етичних принципів, правил та вимог, які регулюють засади поведінки працівників ТОВ «ГЛОБАЛ-ФІНАНС» (далі – Товариство) під час виконання ними своїх повноважень, в тому числі у відносинах з клієнтами, контрагентами та іншими особами, з якими Товариство вступає у взаємовідносини.

1.2. Від усіх працівників Товариства очікується розуміння та постійне дотримання цього Кодексу, особиста добросовісність у захисті та покращенні репутації Товариства. Всі працівники зобов'язані дотримуватися цього Кодексу в діяльності Товариства та, за необхідності, звертатися за допомогою до безпосередніх керівників або до начальника відділу корпоративного управління. Керівники мають виступати зразком поведінки та повинні вирішувати питання, що виникають у працівників стосовно будь-якої потенційної неналежної поведінки, швидко, розсудливо та з повагою. Дотримуючись високих стандартів та духу цього Кодексу, кожен окремий працівник робить свій внесок у позитивне сприйняття Товариства всіма зацікавленими сторонами – клієнтами Товариства, партнерами та громадськістю.

1.3. Цей Кодекс є основою корпоративної культури Товариства, яка сповнена духом добросовісності. Він ґрунтується на корпоративних цінностях та етичних принципах Товариства.

1.4. При прийнятті на роботу в Товариство новий працівник ознайомлюється з цим Кодексом та повинен вживати всіх необхідних заходів для дотримання положень цього Кодексу.

## **2. Загальні обов'язки працівників**

2.1. Працівники Товариства при виконанні посадових обов'язків повинні діяти лише в межах повноважень та у способи, що передбачені законодавством України.

2.2. Працівники Товариства повинні сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, проявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення.

2.3. Працівники Товариства під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загально визнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації, тощо).

2.4. Працівники Товариства повинні запобігати виникненню конфліктів, дискримінації, домагання, а також інших форм неадекватної поведінки у відносинах з керівниками, колегами, підлеглими, клієнтами, партнерами та іншими особами, з якими Товариство вступає у взаємовідносини.

2.5. Працівники Товариства зобов'язані виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг при спілкуванні з клієнтами, контрагентами та іншими особами, з якими Товариство вступає у взаємовідносини.

2.6. Працівники Товариства повинні постійно поліпшувати свої уміння, знання і навички відповідно до функцій та завдань займаної посади, підвищувати свій професійний та культурний рівень, удосконалювати організацію робочої діяльності.

2.7. Працівники Товариства мають дбати про дотримання правил етикету, належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановлення внутрішнього робочого розпорядку.

2.8. Працівники мають дбати про імідж Товариства та уникати діяльності, яка суперечить інтересам Товариства.

2.9. Працівники Товариства, які залучені до обслуговування клієнтів, при виконанні посадових обов'язків мають докладати всіх зусиль, щоб відповідати очікуванням клієнта:

- дбати про якість наданих послуг;
- прагнути до розуміння інтересів клієнта;
- дотримуватися найвищих стандартів обслуговування клієнтів;
- керуватися обов'язком збереження прозорості під час надання інформації;
- зберігати конфіденційність та захищати конфіденційну інформацію;
- розглядати скарги та звернення.

2.10. Одяг працівників Товариства повинен бути офіційно-ділового стилю і відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності.

2.11. Працівники Товариства повинні поважати приватне життя один одного.

2.12. Працівники Товариства мають діяти відповідально, не повинні поводитись будь-яким неналежним чином, особливо не повинні свідомо та цілеспрямовано ігнорувати, порушувати або вимагати від інших осіб порушення нормативних документів чи цього Кодексу. Працівники мають висловлювати занепокоєність або оперативно звітувати про будь-які спроби шахрайства або можливі порушення законодавства, правил чи нормативних документів своєму безпосередньому керівнику або до начальника відділу корпоративного управління Товариства. Всі повідомлення вважаються суворо конфіденційними. Працівники, які надають повідомлення з чесними намірами, не повинні боятися, що їм помстяться. Помста є серйозним питанням та є неприпустимою. Кожен керівник відповідає за створення такого робочого клімату в колективі, де немає місця помсті.

### **3. Загальні обов'язки норми поведінки для керівників**

3.1. Бути прикладом для інших та діяти відповідно до найвищих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки.

3.2. Підтримувати корпоративну культуру, цінності Товариства та спонукати працівників щодо необхідності її дотримання.

3.3. Проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу або внутрішніх документів Товариства.

3.4. Не вчиняти та не дозволяти вчиняти переслідування будь-кого з працівників від імені Товариства.

3.5. Повідомляти про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із спільною роботою з близькою особою.

3.6. Забезпечити функціонування Товариства в межах визначеної стратегії розвитку Товариства.

## 4. Принципи етичної поведінки працівників Товариства

4.1. Працівники Товариства під час виконання своїх посадових обов'язків керуються такими принципами: пріоритетність інтересів; субординація; толерантність; відповідальність; гідна поведінка; доброчесність; політична нейтральність; прозорість і підзвітність; професіоналізм; прагнення вдосконалення, згуртованості, конфіденційності, приватності та справедливості.

4.1.1. Принцип пріоритетності інтересів – спрямованість дій на захист інтересів Товариства та захист його активів;

4.1.2. Принцип субординації – підпорядкування своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки (виконання письмових та усних доручень керівника, виданих у межах його повноважень, та дотримання встановлених строків виконання таких доручень).

4.1.3. Принцип толерантності – доброзичливе ставлення до оточуючих, співпереживання, відмова від агресивності у будь-яких проявах, неприйняття соціальної несправедливості та зверхності у будь-яких проявах.

4.1.4. Принцип відповідальності – Товариство буде свою діяльність на розумінні того, що всі його зусилля повинні відповідати інтересам суспільства. Товариство несе відповідальність за якість фінансових послуг і дотримання корпоративних норм, за виконання своїх зобов'язань, за ощадливе використання ресурсів.

4.1.5. Принцип гідної поведінки – повага до гідності інших осіб, повага до приватного життя інших осіб, ввічливість та дотримання високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), доброзичливість, запобігання виникненню конфліктів у стосунках з керівниками, колегами, підлеглими, клієнтами, контрагентами та іншими особами, з якими Товариство вступає у взаємовідносини, підтримання сприятливого морально-психологічного клімату у колективі, утримання від будь-яких дій, зокрема поширення інформації, які компрометують, принижують професійну гідність і авторитет колективу чи окремих працівників, недопущення під час виконання своїх посадових обов'язків дій і вчинків, які можуть зашкодити роботі чи негативно вплинути на репутацію працівників Товариства.

4.1.6. Принцип доброчесності – чесність, моральність та добропорядність, недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, повідомлення безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів, нерозголошення та невикористання працівниками Товариства інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків у тому числі після звільнення або припинення Товариством своєї діяльності (крім випадків установлених законів), недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

4.1.7. Принцип політичної нейтральності – недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення.

4.1.8. Принцип прозорості і підзвітності полягає у відкритості та доступності інформації про діяльність Товариства.

4.1.9. Принцип професіоналізму – добросовісне, чесне та професійне виконання працівниками Товариства своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей, постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною

мовою та удосконалення організації своєї діяльності, недопущення ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення.

4.1.10. Принцип прагнення вдосконалюватися – Товариство створює умови для розвитку талантів і здібностей працівників, Товариство заохочує працівників до підвищення кваліфікації, проводить навчання працівників.

4.1.11. Принцип згуртованості – Товариство цінує командний дух, єдність і згуртованість. Тільки в команді Товариство може домогтися високих результатів.

4.1.12. Принцип конфіденційності, приватності - Товариство забезпечує належний захист та використання персональних даних та конфіденційної інформації клієнтів. Товариство розкриває інформацію виключно з метою дотримання чинного законодавства та нормативних документів або у випадках, коли це прямо дозволено відповідними нормативними документами.

4.1.13. Принцип справедливості - Товариство демонструє високий рівень доброчесності у своїх ділових відносинах та дотримується всіх чинних зобов'язань щодо захисту споживачів, передбачених законодавством та нормативно-правовими актами. Товариство ставиться до клієнтів та партнерів з повагою. Для Товариства неприйнятні маркетингові заходи та реклама, у яких використовується інформація, що є неправдивою або вводить у оману. Товариство намагається уникнути ризику надмірної заборгованості своїх позичальників та справедливо ставиться до клієнтів, які мають складнощі з погашенням заборгованості.

## **5. Рівність трудових прав.**

5.1. Товариство дотримується трудового законодавства України та надає рівні можливості для всіх працівників і заявляє про неприпустимість дискримінації та мобінгу.

5.2. Дискримінація - це форма нерівного ставлення, яка ґрунтується на заборонному критерії та належить до сфери, що охоплюється законодавством. Дискримінація – це виключення когось на основі сукупності критеріїв або відмінних ознак, зокрема: порушення рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

5.3. Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників 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.

5.4. Товариство гарантує рівні можливості всім працівникам для навчання та кар'єрного росту, рівну оплату за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації, рівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивності праці, які виконують рівноцінну роботу.

5.5. Товариство сприяє створенню середовища, у якому працівники ставляться один до одного зі взаємною повагою. Товариство цінує та підтримує розмаїття працівників, оскільки це сприяє виникненню різних точок зору. Мета Товариства полягає у максимальному підвищенні рівня розмаїття всередині Товариства. У Товаристві немає місця або виправдання будь-яким формам дискримінації, переслідування або залякування.

5.6. Товариство цінує командну роботу, а також допомагає своїм працівникам повною мірою реалізувати свій потенціал. Товариство заохочує працівників демонструвати проактивний підхід та конструктивно підходити до змін, за можливості передбачаючи їх. Товариство вимагає, щоб його працівники проявляли розсудливість та проактивно управляли ризиками у щоденній роботі. Товариство заохочує кожного працівника до висловлення професійної думки або судження з питань, що належать до його сфери відповідальності.

## **6. Шахрайство.**

6.1. У Товаристві заборонено здійснювати шахрайство, під яким мається на увазі зловмисна дія, вчинена працівником Товариства з метою отримання власної користі та нанесення шкоди Товариству або інтересам його клієнтів та контрагентів. Зокрема, але не обмежуючись, шахрайством є такі дії:

- 6.1.1. отримання або надання працівникам незаконної винагороди з метою впливу на прийняття ділових рішень ;
- 6.1.2. дії, спрямовані на отримання особистої вигоди під час здійснення трудової діяльності;
- 6.1.3. надання підроблених платіжних документів до оплати.
- 6.2. З метою уникнення шахрайства працівникам Товариства забороняється:
  - 6.2.1. передавати будь-кому свої паролі до комп'ютерних систем;
  - 6.2.2. залишати конфіденційну інформацію на своєму столі;
  - 6.2.3. відкривати електронні листи або вкладення від невідомих відправників;
  - 6.2.4. обговорювати питання, пов'язані з Товариством, у громадських місцях;
  - 6.2.5. використовувати зовнішні пристрої, зокрема, зовнішні диски або USB-накопичувачі, без вжиття належних застережних заходів.

6.3. Всі працівники Товариства мають відхиляти всі спроби шахрайської поведінки або незаконної винагороди (пропонування або прийняття прямих або непрямих платежів, послуг, надмірно великих подарунків, благодійних внесків, спонсорства, надання певних переваг або плати за спрощення формальностей). Шахрайство або корупційні дії, вчинені працівниками, клієнтами, партнерами або іншими особами, з якими Товариство співпрацює або які діють від імені Товариства, є неприйнятними та неприпустимими. Товариство проявляє особливу обачливість при взаємодії з державними службовцями. Товариство не бере участі у будь-якій угоді, якщо має підстави вважати, що вона пов'язана з шахрайством чи корупційними діями.

6.4. Товариство у своїй діяльності повинно дотримуватися всіх законів щодо запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму. Товариство має на меті ведення діяльності лише з тими клієнтами, партнерами, які мають гарну ділову репутацію, займаються законною господарською діяльністю, з використанням коштів, що мають законне джерело походження.

## **7. Використання і захист ресурсів Товариства**

7.1. Всі працівники Товариства зобов'язані дбайливо ставитися до ресурсів Товариства і ефективно їх використовувати відповідно до встановлених правил. Зокрема, але не обмежуючись, порушеннями в галузі використання ресурсів Товариства є такі дії працівників:

- 7.1.1. використання обладнання, офісної техніки й іншого майна Товариства із порушенням внутрішніх регламентуючих документів Товариства;
- 7.1.2. нераціональне використання працівниками коштів, робочого часу та інших ресурсів Товариства;
- 7.1.3. розкрадання, фіктивні списання, а також приховування інформації про подібні факти.

7.2. Товариство забороняє використання працівниками його імені й репутації з метою отримання особистої вигоди.

7.3. Від працівників Товариства вимагається обережне ставлення до об'єктів нерухомого майна, обладнання та інших типів активів (включаючи інформацію, інтелектуальну власність, комерційну таємницю та іншу конфіденційну інформацію), що належить Товариству, його клієнтам, партнерам та третім сторонам. Працівники Товариства мають слідувати впровадженим процедурам щодо запобігання доступу та/або можливості використання, зміни чи знищення таких активів особами, які не уповноважені на це. Активи Товариства можуть використовуватися виключно для погоджених цілей та відповідно до визначених умов використання.

## **8. Інформаційна безпека**

8.1. Кожен працівник Товариства повинен виконувати вимоги внутрішніх документів Товариства, що регулюють доступ, використання та розголошення інформації.

8.2. Працівникам Товариства забороняється збирати та розголошувати будь-кому конфіденційну інформацію з метою отримання особистої вигоди.

8.3. Щоб уникнути негативного впливу на репутацію Товариства, працівники не повинні спілкуватися з представниками засобів масової інформації, правоохоронними органами від імені Товариства без попереднього узгодження Директором Товариства.

8.4. Обговорення або передання працівниками конфіденційної інформації стороннім особам забороняється, за винятком випадків, передбачених законодавством України.

8.5. Товариство поважає право кожного працівника та клієнта на конфіденційність і забезпечує виконання вимог законодавства України у сфері захисту персональних даних.



8.6. Працівники не мають права збирати, обробляти, зберігати і передавати будь-якому персональні дані інших працівників чи інших третіх осіб без отримання попереднього дозволу таких осіб.

## **9. Повідомлення про порушення Кодексу.**

9.1. У разі, якщо працівнику Товариства стало відомо про порушення Кодексу, він повинен негайно повідомити про це порушення своєму безпосередньому керівнику.

9.2. Якщо працівник бачить у діях іншого працівника порушення Кодексу, він може вказати йому на таке порушення, вимагати припинити такі дії і повідомити про це порушення свого безпосереднього керівника.

9.3. Товариство відповідно до встановлених процедур проводить внутрішні корпоративні розслідування за повідомленням про порушення.

9.4. Працівники мають надавати максимальну підтримку і сприяння перевіряючим у межах проведення внутрішніх корпоративних розслідувань.

9.5. У разі, якщо у працівника є підстави вважати, що безпосередній керівник має відношення до порушення Кодексу, працівник повинен звернутись безпосередньо до начальника відділу корпоративного управління за отриманням допомоги у вирішенні питання.

9.6. У разі, якщо працівник не впевнений, що відбулося порушення Кодексу, він може звернутись до начальника відділу корпоративного управління за консультацією.

9.7. Товариство забороняє залякування, приниження чи переслідування працівників, які повідомили про порушення Кодексу.

## **10. Прикінцеві положення**

10.1. Кодекс набуває чинності з дня його затвердження Рішенням Єдиного учасника.

10.2. З метою приведення у відповідність із чинними вимогами законодавства і етичними стандартами, Кодекс може бути змінений шляхом внесення до нього змін або затвердження його в новій редакції.

10.3. Зміни до Кодексу затверджуються Рішенням Єдиного учасника шляхом внесення до нього змін або викладення Кодексу у новій редакції.

10.4. Товариство забезпечує безперешкодний доступ клієнтів/потенційних клієнтів/партнерів до цього Кодексу шляхом розміщення його на веб-сайті Товариства.

10.5. У разі невідповідності будь-якої частини Кодексу чинному законодавству України, в тому числі нормативно-правовим актам Національного банку України, зокрема у зв'язку з прийняттям нових законодавчих, нормативних актів/внесенням змін до них, Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить останнім.