



ул. Тувинских добровольцев, д.18, г. Кызыл, Республика Тыва, 667000,
тел.(факс): (394-22)3-62-02, тел. горячей линии: 8-800-350-6201, e-mail: bsf-tuva@mail.ru

ПРИКАЗ

13 августа 2021 г.

№ 77-ОД

г. КЫЗЫЛ

Об утверждении Кодекса корпоративной этики

В целях укрепления деловой репутации Микрокредитной компании Фонд поддержки предпринимательства Республики Тыва (далее – МКК Фонд ИП РТ), предотвращению злоупотреблений и нарушений законодательства, а также установлению профессиональных, уважительных и ответственных отношений между сотрудниками и клиентами, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников МКК Фонд ИП РТ (Приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего оставляю за собой.

Директор

А.О. Пирлей

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МКК ФППРТ

от 13.08 2021г. № 77-08

**Кодекс корпоративной этики
и служебного поведения работников
Микрокредитной компании Фонд поддержки предпринимательства Республики
Тыва
(МКК ФППРТ)**

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Термины.....	3
3.	Задачи Кодекса	4
4.	Миссия, цели и задачи МФО.....	4
5.	Основные принципы корпоративной этики	5
6.	МФО и общество	7
7.	МФО и Контрагенты.....	8
8.	МФО и Работники	9
9.	Нормы и правила поведения Работников МФО.....	10
10.	Конфликт интересов.....	12
11.	Конфиденциальность	13
12.	Механизмы контроля за соблюдением положений Кодекса	13
13.	Меры ответственности за нарушения положений Кодекса.	14
14.	Заключительные положения	15

1. Общие положения

Корпоративная культура Микрокредитной компании Фонд поддержки предпринимательства Республики Тыва (далее - Фонд) наряду с профессиональной компетенцией Работников является главным нематериальным активом Фонда.

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) призван содействовать росту эффективности труда и личной ответственности Работников Фонда, в сочетании с профессиональными планами и карьерными устремлениями, а также способствовать формированию благоприятной среды для развития корпоративной культуры.

Действие Кодекса распространяется на всех Работников Фонда.

Кодекс является сводом этических норм, правил и традиций поведения, которыми рекомендовано руководствоваться Работникам Фонда при выполнении должностных обязанностей.

Целью Кодекса является закрепление принципов деловой этики, традиций корпоративной культуры и правил поведения, направленных на обеспечение финансовой стабильности и повышение эффективности работы Фонда.

2. Термины

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Фондом на основании трудового или иного гражданско-правового договора, предусматривающего за плату личное выполнение определенной функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности.

СПМ – микро и малое предпринимательство.

Контрагенты – клиенты и деловые партнеры Фонда.

Заинтересованные лица – Контрагенты Фонда, органы государственной и муниципальной власти и управления, общественные организации, Работники МФО и другие физические и юридические лица, заинтересованные в финансово-хозяйственной деятельности МФО.

Конфиденциальная информация - информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и представляет собой коммерческую, служебную и иную охраняемую тайну.

Члены семьи – супруг или супруга, родители, дети, родные братья и сестры, родители супруга или супруги, дети супруга или супруги, родные братья и сестры супруга или супруги.

Имидж Фонда – образ и репутация Фонда, представление о ней среди Работников, Контрагентов, на рынках финансовых услуг и в широких слоях общества.

3. Задачи Кодекса

- Закрепление корпоративных ценностей Фонда;
- Определение порядка принятия решений в сложных этических ситуациях и ситуациях конфликта интересов;
- Обеспечение осознания Работниками Фонда персональной ответственности перед учредителем и Контрагентами Фонда за выполнение своих должностных обязанностей, своей роли в реализации Миссии Фонда;
- Развитие корпоративной культуры, ориентация Работников на единые корпоративные цели.

4. Миссия, цели и задачи Фонда

Миссия Фонда состоит в реализации государственной программы Республики Тыва «Создание благоприятных условий для ведения бизнеса в Республике Тыва на 2017 - 2024 годы» Микрокредитной компании «Фонд поддержки предпринимательства Республики Тыва», утвержденной Постановлением Правительства Республики Тыва от 27.10.2016 № 450 (ред. от 04.06.2021), развитии системы кредитования СМП с использованием средств фонда микрозаймов, оказании финансовой и нефинансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства, а также физическим лицам, применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Стратегическая цель Фонда – расширение финансовой и нефинансовой поддержки субъектов малого предпринимательства, а также физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», в Республике Тыва для:

- диверсификации структуры экономики;
- создание благоприятных условий для развития предпринимательской деятельности;
- увеличения занятости населения, развития самозанятости;
- увеличения валового внутреннего продукта.

Задачи Фонда:

- обеспечение равного доступа субъектов микро и малого предпринимательства к среднесрочному и долгосрочному финансированию на всей территории Республики Тыва;

➤ осуществление приоритетной поддержки инновационных и модернизационных проектов субъектов микро и малого предпринимательства, а также производственных предприятий.

5. Основные принципы корпоративной этики

Деятельность Фонда и его Работников основывается на следующих принципах корпоративной этики:

Законность.

Фонд и его Работники осуществляют деятельность в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, действующими и применяемыми на территории Российской Федерации. Фонда соблюдает законные права и интересы Контрагентов и Работников.

Ответственность.

Фонд и его Работники несут ответственность за результаты своей деятельности и надлежащее выполнение своих обязательств и обязанностей.

Качество.

Фонд и его Работники стремятся добиваться качества, соответствующего самым высоким мировым стандартам, поддерживать высокий уровень надежности предлагаемых решений. Приоритетом Фонда является высокое качество предоставляемых микрофинансовых и нефинансовых услуг субъектам малого и среднего предпринимательства, а также физическим лицам, применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Открытость.

Фонд придерживается политики максимальной открытости и прозрачности деятельности для учредителя, Экспертного и Попечительского совета, своих

Работников, Контрагентов, органов государственной и муниципальной власти и управления, и других субъектов гражданско-правовых отношений.

Профессионализм.

Квалификация Работников Фонда соответствует требованиям к занимаемой должности, предъявляемым нормативными документами МФО.

Работники Фонда должны стремиться поддерживать и повышать уровень профессиональной квалификации, а Фонд, со своей стороны, создавать для этого все необходимые условия.

Взаимоуважение.

Работники Фонда строят взаимоотношения между собой, с Контрагентами, органами государственной и муниципальной власти и управления, и другими субъектами гражданско-правовых отношений на принципах честности и взаимного уважения, учитывая позиции и ценности оппонента.

Работники Фонда обязаны воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений друг друга, наносящих ущерб репутации друг друга, учредителя, Контрагентов и органов управления Фонда.

Независимость.

Не допускается предвзятость в отношениях, зависимость мнений и суждений Работников Фонда от мнения третьих лиц, которые могут нанести ущерб законным правам и интересам МФО, его учредителю и Контрагентов.

Потенциальным партнерам обеспечивается равный доступ к услугам Фонда.

Добросовестность.

Работники Фонда должны действовать с той степенью осмотрительности и заботливости, которая требуется от них с учетом специфики деятельности МФО и практики делового общения.

Работники Фонда обязаны ответственно относиться друг к другу, к учредителю, органам управления и Контрагентам.

Честность и порядочность.

Фонд ценит в своих Работниках порядочность, проявление высокого уровня моральных качеств, внутреннюю культуру и самодисциплину, честное отношение к делу.

Конфиденциальность.

Работники Фонда не разглашают имеющуюся в их распоряжении и конфиденциальную информацию, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Работники Фонда не вправе использовать в личных целях информацию, полученную в связи с выполнением трудовых функций в Фонде.

Справедливое отношение.

Работники Фонда обязаны справедливо (равно) относиться друг к другу, к учредителю, органам управления и Контрагентам Фонда. Каждый Работник вносит вклад в работу Фонда и несет ответственность за её результат.

Работник Фонда должен осознавать, что работа, выполняемая Работниками других подразделений, нацелена на достижение общих целей и решение задач Фонда.

6. Фонд и общество

Фонд находится в стороне от общественных движений, политических партий и объединений, осуществляя свою деятельность в соответствии с Миссией, целями и задачами Фонда.

Фонд рассматривает себя как неотъемлемую часть общественной среды, в которой осуществляет предпринимательскую деятельность и стремится к равноправным отношениям, основанным на честности, справедливости и взаимном уважении.

Фонд стремится служить обществу и поддерживает социально значимые программы.

Фонд берет на себя обязательство отказываться от поддержки проектов сомнительного характера, в том числе наносящих вред окружающей среде, предполагающих использование детского или принудительного (рабского) труда, ущемляющих права человека, нарушающих национальные или международные санкции и т.п.

Фонд стремится создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию Работников, содействует программам, направленным на повышение уровня знаний и образования Работников.

Фонд проводит информационно-открытую политику и выстраивает сотрудничество со средствами массовой информации максимально эффективно, основываясь на принципах взаимоуважения, а также соблюдая общепринятые нормы этики и обеспечивая интересы МФО.

7. Фонд и Контрагенты

Контрагенты Фонда составляют основу микрофинансовой деятельности, поэтому от удовлетворения их потребностей и защиты их интересов зависит успех деятельности Фонда.

Фонд считает необходимым действовать в своей работе с Контрагентами максимально уважительно, открыто и честно.

Фонд заинтересован в установлении долгосрочных и взаимовыгодных отношений со своими Контрагентами и старается способствовать их развитию.

Работники Фонда прилагают усилия для предупреждения возможных рисков Контрагентов. При этом минимизация рисков Контрагентов не должна приводить к повышению рисков Фонда.

Работники Фонда предоставляют Контрагентам как можно более полную и достоверную информацию о Фонде, реализуемых Фондом программах финансирования СМП, микрофинансовых продуктах, услугах.

Работники Фонда оказывают помощь и консультирование Контрагентов в рамках своих должностных обязанностей и полномочий.

Работники Фонда не должны допускать небрежность в подготовке документов для внешних пользователей, которая расценивается как неуважение к Контрагенту или иным лицам.

Работник Фонда должен стремиться оперативно обрабатывать информацию, полученную от Контрагентов.

Фонд не разглашает информацию об операциях, счетах и вкладах Контрагентов, а также иные сведения, которые могут нанести ущерб репутации Контрагента, если предоставление такой информации не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Фонд предпринимает меры в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

8. Фонд и Работники

Фонд соблюдает требования трудового законодательства и условия трудовых договоров.

Фонд не допускает по отношению к своим Работникам дискриминации по религиозным, политическим, национальным и любым иным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по карьерной лестнице, уважает личную свободу и права человека.

Фонд рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития. Совершенствование и укрепление корпоративной культуры в Фонде направлено на создание у Работников Фонда чувства сопричастности к осуществлению миссии Фонда и решению стратегических задач, стоящих перед ним.

Фонд принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности Работников. Фонд создает все необходимые условия для профессионального роста, повышения социального благополучия Работников.

Основными критериями для назначения Работников на вышестоящие должности являются их достижения, способности, профессионализм в сочетании с деловыми и личностными качествами.

Фонд вправе требовать от всех Работников, чтобы они руководствовались в процессе своей профессиональной деятельности самыми высокими стандартами делового общения.

Фонд ценит в своих Работниках честность, профессионализм, организованность и умение работать на результат.

Работникам Фонда следует не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Фонда.

Фонд лояльно относится к участию своих Работников в общественной, педагогической и научно-исследовательской деятельности, если она не оказывает негативного влияния на качество выполняемой ими работы. При этом не допускается политическая агитация, распространение религиозных взглядов и убеждений в рабочее время и на территории Фонда, использование в этих целях ресурсов Фонда.

Фонд ценит в своих Работниках стремление к здоровому образу жизни.

Фонд поддерживает стремление Работников к созданию семьи, надлежащему воспитанию детей, заботе о своих родных и близких.

9. Нормы и правила поведения Работников Фонда

Имидж Фонда является важнейшим инструментом в достижении целей и реализации задач, стоящих перед Фондом, поэтому Работник Фонда независимо от его уровня должен проявлять доброжелательность и вежливость, а при возникновении конфликтных ситуаций – терпимость и корректность, принимая все необходимые меры для урегулирования ситуации и недопущения развития конфликта.

Работники Фонда придерживаются доброжелательности в отношениях друг с другом, соблюдения принятых в Фонде норм и правил делового этикета.

Отношения между обособленными подразделениями и Работниками Фонда не должны строиться на конкуренции.

Каждому Работнику необходимо отчетливо понимать свои должностные обязанности и их взаимосвязь с целями и задачами своего подразделения и всего Фонда.

Руководители всех уровней должны приветствовать стремление Работников работать в команде, иметь нацеленность на общий результат в соответствии с целями и задачами своего подразделения, определенными внутренними нормативными документами Фонда.

Руководителями подразделений должны быть созданы условия для обмена профессиональными знаниями и практическим опытом между Работниками подразделений, обеспечения наставничества по отношению к новым Работникам.

Работник должен использовать рабочее время с максимальной эффективностью.

Работник должен соответствовать имиджу и репутации Фонда, поэтому ему необходимо соблюдать деловой стиль в одежде. Внешний вид Работника не должен быть вызывающим или небрежным.

Работники Фонда должны стремиться проявлять творческий подход к выполняемой работе, изучать лучшие и передовые практики в работе других кредитных организаций, институтов развития, предлагать инновационные методы и подходы к решению поставленных задач.

При принятии решений от имени Фонда Работники не должны дополнительно учитывать собственные интересы или интересы Членов семьи.

Осуществляя общественную или политическую деятельность, Работник должен быть уверен, что подобная деятельность не оказывает негативного влияния на интересы, репутацию и имидж Фонда.

Работник Фонда должен проявлять разумную осмотрительность и осторожность с целью недопущения кражи, порчи или ненадлежащего использования имущества Фонда. Работнику Фонда следует использовать имущество Фонда эффективно и разумно.

Работники Фонда несут ответственность за содержание своих рабочих мест в надлежащем порядке с учетом требований, предъявляемых в связи с особенностями помещений МФО.

По окончании рабочего дня Работники обязаны убрать все рабочие документы, содержащие Конфиденциальную информацию, в шкафы и тумбы, закрывающиеся на ключ.

Личное общение Работников Фонда в рабочее время должно осуществляться в полном соответствии с общепринятыми нормами делового этикета.

Работники Фонда могут обмениваться подарками друг с другом, Контрагентами и потенциальными партнерами, руководствуясь общепризнанными нормами и правилами делового этикета, при условии, что принятые и врученные подарки не повлияют на рабочие взаимоотношения, а также не повредят имиджу Фонда.

На территории Фонда не допускается курение и применение наркотических средств.

Работник Фонда должен уважительно относиться к атрибутам корпоративного стиля.

10. Конфликт интересов

Конфликт интересов представляет собой противоречие между имущественными и иными интересами Фонда и/или его Работников и/или

Контрагентов, которое может повлечь неблагоприятные последствия для Фонда и/или его Клиентов.

Для устранения возможного конфликта интересов решения по вопросам деятельности Фонда принимаются коллегиально с учетом профессиональных мнений и суждений профильных подразделений Фонда.

При невозможности устранения возникшего конфликта интересов, законные права и интересы Фонда имеют приоритет над интересами Работника; интересы учредителя, органов управления и Контрагентов МФО имеют приоритет над интересами Фонда, если это не противоречит законодательству и требованиям внутренних нормативных документов Фонда.

Фонд и его Работники предпринимают все доступные и законные меры, предусмотренные утвержденной в Фонде Политикой предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов.

11. Конфиденциальность

Работники Фонда обязаны соблюдать порядок, формы и способы представления конфиденциальной информации, исходя из требований действующего законодательства, внутренних нормативных документов МФО,

Работники Фонда не вправе несанкционированно использовать служебную информацию, в том числе при совершении сделок вне служебных обязанностей и/или в ситуации конфликта интересов.

Документы, составляющие коммерческую тайну Фонда, иные документы и предметы (в том числе персональные штампы и печати), использование или разглашение которых сторонними лицами может привести к ущербу для Фонда, не должны находиться в доступных для посторонних лиц местах.

12. Механизмы контроля за соблюдением положений Кодекса

В целях выявления фактов нарушения Работниками Фонда положений настоящего Кодекса органы управления Фонда и их члены, руководители подразделений внимательно изучают поступающие жалобы, заявления, претензии, предложения и замечания Контрагентов.

Работники Фонда и иные Заинтересованные лица сообщают о выявленных или предполагаемых нарушениях положений Кодекса – директору Фонда.

По факту нарушения положений Кодекса директор Фонда вправе инициировать проведение собственного расследования для объективного и непредвзятого выяснения обстоятельств, повлекших нарушение или жалобу.

Все вопросы и сообщения Работников Фонда об известных или предполагаемых нарушениях настоящего Кодекса рассматриваются максимально тщательно и объективно. Фонд, в свою очередь, гарантирует Работнику анонимность такого обращения, а также гарантирует, что предоставленная Работником информация ни в коем случае не будет использована против Работника и обращение останется конфиденциальным.

В Фонд назначается должностное лицо, ответственное за реализацию положений настоящего Кодекса, которое:

- в рамках своих функциональных обязанностей и полномочий организует работу Фонда таким образом, чтобы не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным материальным или нематериальным интересам Фонда;
- осуществляют оперативный контроль за соблюдением Работниками положений настоящего Кодекса;

Работнику, нарушившему требования Кодекса, должна быть предоставлена возможность изложить свое видение произошедших событий до принятия решения о применении к нему мер ответственности.

14. Заключительные положения

Руководствуясь положениями Кодекса, каждый Работник поддерживает деловую репутацию и имидж Фонда как в деловых кругах, так и в обществе в целом.

В случае несоблюдения положений настоящего Кодекса, Фонд оставляет за собой право применять к нарушителям меры воздействия, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Настоящий Кодекс утверждается директором Фонда.