



КОДЕКС ЭТИКИ

Брокерской компании «Rioni Capital»

1. Введение

1.1. Настоящий Кодекс этики, применяемый в «Rioni Capital» (Общество с ограниченной ответственностью), именуемое в дальнейшем «Компания», излагает принципы и правила поведения, которых должны придерживаться все сотрудники Компании. Данные рекомендации направлены на повышение общей эффективности Компании и финансового рынка, на котором она оперирует, капитализации Компании, а также её финансовой устойчивости.

1.2. Компания осознает свою социальную ответственность перед партнерами, клиентами, деловыми партнерами, обществом и государством, именуемыми в дальнейшем «заинтересованными сторонами». Данные обязанности учитываются в деловой практике Компании.

1.3. Во всех случаях, когда этические стандарты и принципы, изложенные в настоящем Кодексе, превышают стандарты, установленные общей деловой практикой и применимым законодательством, Компания будет отдавать приоритет стандартам и принципам настоящего Кодекса.

1.4. Все руководители и сотрудники Компании должны соблюдать стандарты и принципы, изложенные в настоящем Кодексе, представляя Компанию, независимо от их местонахождения и от того, работают ли они в Компании полный или неполный рабочий день. Компания также ожидает, что ее клиенты, подрядчики, партнеры, акционеры и другие заинтересованные стороны будут соблюдать этические принципы, изложенные в настоящем Кодексе.

1.5. При необходимости Кодекс может быть пересмотрен по решению учредителей Компании на общем собрании, чтобы обеспечить его постоянную актуальность и соответствие широко принятым этическим стандартам и требованиям законодательства.

2. Миссия, видение и ценности

2.1. Миссия

Наша миссия — предоставить людям удобный доступ к глобальному финансовому рынку, создавая превосходные финансовые и технологические решения.

Мы — команда профессионалов, призванная служить интересам наших клиентов.

2.2. Видение

Мы стремимся быть финансово устойчивой и динамично развивающейся компанией, которая является надежным проводником в финансовом мире для наших клиентов, удовлетворяя их потребности современными и удобными решениями.

2.3. Ценности

2.3.1. Ценности Компании составляют краеугольный камень ее корпоративной культуры и определяют принятие решений и действия во всех аспектах ее деятельности. Эти ценности определяют подход Компании к клиентам, деловым партнерам и сотрудникам.

2.3.2. По мере того, как Компания развивается в соответствии с меняющимися потребностями рынка, эти ценности могут уточняться и расширяться.

Мы ценим наших клиентов

Мы ставим потребности наших клиентов выше своих собственных.

Доверие имеет первостепенное значение, и мы прилагаем все усилия, чтобы заслужить и сохранить доверие наших клиентов.

Мы активно слушаем и понимаем наших клиентов.

Мы работаем как команда

Мы уважаем и доверяем друг другу.

Мы поддерживаем наших коллег и помогаем им расти.

Мы сотрудничаем для достижения общих целей.

Мы отвечаем за результат

Наше внимание сосредоточено на достижении результатов, а не на процессе.

Каждый член команды берет на себя ответственность за вклад в достижение общих целей.

Мы открыто обсуждаем как успехи, так и неудачи.

Мы берем на себя инициативу

Мы проявляем инициативу и берем на себя ответственность.

Столкнувшись с общими проблемами, мы делаем шаг вперед для их решения.

Мы выходим за рамки своих формальных обязанностей.

Мы постоянно совершенствуемся

Мы принимаем перемены и открыты для них.

Мы инициируем изменения, начиная с себя.

Мы не боимся экспериментировать и пробовать новые подходы.

2.3.3. Компания придает первостепенное значение уважению и защите прав человека. Она привержена поддержке принципов, изложенных в международных документах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о защите прав человека и основных свобод и Декларация Международной организации труда об основных принципах и правах в сфере труда. Эти принципы определяют действия Компании в области прав человека.

3. Конфликт интересов

3.1. Конфликт интересов возникает, когда сотрудник, руководитель или учредитель Компании имеет прямой или косвенный личный интерес или намерен получить фактическую или потенциальную выгоду, которая может повлиять на добросовестное и эффективное выполнение им обязанностей, изложенных в документах Компании и/или законодательстве. Подобные конфликты могут привести к неблагоприятным последствиям для Компании, клиентов и партнеров.

3.2. Для предотвращения конфликта интересов руководители и сотрудники Компании должны придерживаться следующих принципов:

- Воздерживаться от действий и решений, которые могут привести к конфликту интересов.
- Избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов.
- Соблюдать профессиональную этику и внутренние требования Компании.
- Воздерживаться от использования информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, или ресурсов Компании в личных целях.

3.3. Конфликты интересов разрешаются на основе следующих принципов:

- Обязательное и незамедлительное информирование уполномоченного лица о конфликте интересов.

- Индивидуальное рассмотрение и разрешение каждого конфликта интересов.
- Соблюдение конфиденциальности на протяжении всего процесса разрешения конфликта.
- Обеспечение баланса интересов Компании, ее учредителей и сотрудников при разрешении конфликтов.
- Защита лиц, сообщающих о конфликте интересов, от потенциальных неблагоприятных последствий.

3.4. Учредители Общества обязаны:

- Воздерживаться от действий, которые могут привести или потенциально приведут к конфликту интересов.
- Воздерживаться от голосования по вопросам на Общих собраниях, если участие может привести к конфликту интересов. При необходимости они не должны присутствовать при обсуждении подобных вопросов.
- Своевременно информировать Председателя Общего собрания о любых личных интересах или конфликте интересов при принятии решений.
- Информацию, предусмотренную Положением об Общем собрании учредителей, сообщать Председателю Общего собрания и/или Секретарю собрания.

3.5. Учредители Общества не должны принимать подарки, преференции и любые прямые или косвенные выгоды от лиц, заинтересованных в решениях, принимаемых Общим собранием учредителей.

3.6. В случае возникновения конфликта интересов Генеральный директор обязан работать с другими учредителями для разрешения конфликта и обеспечения эффективной и стабильной работы Компании.

3.7. Сотрудники обязаны оперативно информировать Компанию в соответствии с внутренними правилами о потенциальных или возникающих конфликтах интересов и любой информации, которая может прямо или косвенно привести к конфликту интересов.

3.8. Компания управляет конфликтами интересов в соответствии с внутренними положениями, регулирующими предотвращение и разрешение таких конфликтов.

4. Отношения с клиентами, деловыми партнерами и государственными органами

4.1. Взаимодействие Компании с учредителями, клиентами, инвесторами, кредиторами, деловыми партнерами и представителями органов власти строится на принципах максимальной честности, взаимного уважения, открытости, прозрачности, добросовестности, профессионализма, доверия, равноправия и приоритетности интересов клиентов. Мы стремимся выполнять обязательства, предоставлять полную информацию в соответствии с требованиями закона и отдавать предпочтение переговорам перед судебными разбирательствами. Мы используем различные каналы связи, включая пресс-конференции, деловые встречи, публикации и онлайн-платформы, чтобы обеспечить доступ всех заинтересованных сторон к информации Компании.

4.2. Сотрудники стремятся минимизировать риски для наших клиентов и деловых партнеров. Мы высоко ценим свою репутацию надежного партнера. Хотя мы стремимся снизить риски для наших клиентов и деловых партнеров, мы действуем осторожно, чтобы не увеличивать собственные риски Компании.

4.3. Мы используем наш опыт и лучшие мировые практики для разработки инновационных продуктов и вывода их на финансовый рынок. Посредством постоянного обучения и приобретения знаний мы стремимся предоставить нашим клиентам значительные преимущества, способствуя их финансовому благосостоянию и успеху в бизнесе.

4.4. Мы стремимся к максимальной эффективности процессов и процедур. Точное определение проблемы, тщательный выбор инструментов и рациональное использование ресурсов — наши основные методы достижения оптимальных результатов.

4.5. Компания стремится выполнять договорные обязательства и развивать ценные деловые отношения. Мы заключаем контракты на основе взаимного уважения и взаимной выгоды. При возникновении споров мы стремимся найти справедливые и взаимоприемлемые решения.

4.6. Мы стремимся строго соблюдать принципы и нормы, признанные на международном уровне, законы стран, в которых мы работаем, настоящий Кодекс и другие внутренние правила Компании. Мы несем ответственность перед учредителями за свою работу, перед клиентами за качество брокерских услуг, перед деловыми партнерами за выполнение своих обязательств, перед обществом и государством за соблюдение прав и свобод личности и вклад в развитие экономики.

4.7. Мы неукоснительно соблюдаем законодательство Грузии и международные стандарты по борьбе с отмыванием денег, финансированием терроризма и распространением оружия массового уничтожения. Мы ведем бизнес с клиентами и контрагентами, не состоящими в санкционных списках, занимающимися легальной деятельностью и получающими доход только из законных источников.

4.8. Сотрудники Компании оперативно и добросовестно реагируют на запросы клиентов, контрагентов, кредиторов, деловых партнеров и представителей органов власти.

5. Отношения с конкурентами

5.1. Компания развивает отношения с конкурентами, основанные на честности и взаимном уважении, рассматривая конкурентов как катализатор своего собственного развития.

5.2. Мы устанавливаем отношения с конкурентами в соответствии с местным законодательством, деловыми стандартами и правилами поведения. Компания строго выступает против недобросовестной конкуренции и соблюдает все применимое антимонопольное законодательство.

5.3. В случаях разногласий и споров, связанных с конкуренцией, мы отдаем приоритет переговорам и поиску компромисса.

6. Отношения с сотрудниками

6.1. Компания строит отношения с сотрудниками, основанные на долгосрочном сотрудничестве, взаимном уважении и добросовестном выполнении взаимных обязательств.

6.2. Мы не терпим каких-либо форм дискриминации, предлагая равные возможности всем сотрудникам независимо от политических или религиозных убеждений, национальности, этнической принадлежности, пола, возраста, состояния здоровья, инвалидности и других факторов при приеме на работу, компенсации и продвижении по службе.

6.3. Необоснованные привилегии и преимущества при найме, продвижении по службе или финансовых стимулах строго избегаются, при этом всегда поддерживается справедливость.

6.4. Мы создаем среду, способствующую профессиональному росту и социальному благополучию сотрудников. Мы признаем и поддерживаем свободу сотрудников вступать в профсоюзы и ассоциации и участвовать в коллективных переговорах.

6.5. Наши сотрудники являются важнейшим компонентом нашего долгосрочного и устойчивого развития. Мы реализуем дополнительные социальные программы по охране здоровья сотрудников, оказываем финансовую помощь, предлагаем дополнительное медицинское страхование.

6.6. Компания принимает меры по предотвращению противоправных действий в отношении нее, уделяя приоритетное внимание эффективности и безопасности сотрудников в соответствии с международными трудовыми стандартами. Мы строго запрещаем принудительный или детский труд.

6.7. Ожидается, что сотрудники будут избегать ситуаций, которые могут нанести ущерб репутации Компании или ее материальным и нематериальным интересам.

6.8. Мы поощряем культуру управления рисками и требуем от сотрудников бдительности в отношении потенциальных рисков. Сотрудники должны своевременно сообщать своему непосредственному руководителю о рисках, которые могут привести к убыткам Компании в соответствии с нормативными актами Компании.

6.9. Конфиденциальность

Сотрудники обязаны обращаться с конфиденциальной информацией в строгом соответствии с законодательством Грузии, настоящим Кодексом и нормативными актами Компании. Они не должны раскрывать или передавать конфиденциальную информацию Компании, если это прямо не разрешено или не требуется применимым законодательством. Использование конфиденциальной информации в личных или партнерских интересах запрещено.

7. Фирменный стиль

7.1. Компания уделяет большое внимание своему имиджу как инструменту достижения своих целей и выполнения задач. Поэтому на всех сотрудниках, независимо от занимаемой должности, лежит профессиональная ответственность за соблюдение требований корпоративной культуры и поддержание положительного имиджа Компании.

7.2. Сотрудники, независимо от своей роли, должны стремиться сохранять вежливое, дружелюбное, отзывчивое и толерантное отношение при общении с клиентами и деловыми партнерами, даже в случаях ненадлежащего общения со стороны клиентов или деловых партнеров.

7.3. Важно соблюдать пунктуальность и трудовую дисциплину. В случаях, когда обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, сотрудники должны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и принять меры к минимизации подобных ситуаций.

7.4. Сотрудникам рекомендуется одеваться в соответствии с имиджем и рекомендациями Компании. Их внешний вид должен быть профессиональным, а не провокационным или небрежным.

8. Компания и окружающая среда

8.1. Компания считает себя неотъемлемой частью социальной среды, в которой она работает, и стремится построить прочные отношения, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости.

8.2. Защита окружающей среды является главным приоритетом для Компании. Мы стремимся к ответственному потреблению ресурсов (электричества, бумаги, топлива и т. д.) в соответствии со стандартами и международными принципами защиты окружающей среды.

8.3. Компания определяет приоритетные направления поддержки сообществ, в которых она осуществляет свою деятельность, в соответствии со своей стратегией, национальными приоритетами и местными потребностями. Сюда входит участие в социальных и благотворительных проектах.

9. Обеспечение сохранности имущества Компании

9.1. Ожидается, что сотрудники будут разумно использовать собственность Компании и предотвращать её неправомерное использование или потерю.

9.2. Для защиты и надлежащего использования имущества Компании сотрудникам рекомендуется:

- Соблюдать разумную осторожность, чтобы предотвратить кражу, повреждение или неправильное использование.
- Сообщать своему непосредственному руководителю о фактической или предполагаемой краже, повреждении или неправильном использовании.
- Защищать компьютерные системы, базы данных, программное обеспечение, средства связи и письменные материалы от несанкционированного доступа.
- Использовать имущество, программное обеспечение и сети связи Компании исключительно в законных деловых целях в рамках своих служебных обязанностей.

10. Бухгалтерский учет и отчетность

10.1. Точные и достоверные данные в бухгалтерском учете и отчетности жизненно важны для эффективной и прозрачной деятельности Компании. Они служат важнейшими источниками для принятия стратегических и тактических решений.

10.2. Сотрудники должны вести полные, честные, точные и своевременные записи и отчеты о деятельности Компании в рамках своих служебных обязанностей. Предоставление неточных, неполных или несвоевременных отчетов заинтересованным сторонам неприемлемо.

10.3. Сотрудники, осведомленные о нарушениях принципов бухгалтерского учета и отчетности, в том числе о хищениях денежных средств или неучтенном имуществе Компании, должны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в подразделение внутреннего аудита Компании.

11. Борьба с коррупцией

11.1. Компания придерживается высоких этических стандартов, направленных на содействие открытому и честному ведению бизнеса, совершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам корпоративного управления и поддержанию безупречной деловой репутации.

11.2. Сотрудникам компаний строго запрещается заниматься коррупционной деятельностью, предлагать или принимать взятки, злоупотреблять властью или участвовать в коммерческом подкупе с целью упрощения административных процедур или получения денежных выгод, ценностей, имущества или услуг для себя или третьих лиц.

11.3. Сотрудники, занимающие должности генерального директора, заместителя генерального директора, главного бухгалтера, не могут заниматься трудовой деятельностью, подразумевающей рабочее взаимодействие с другим сотрудником Общества, с которыми они состоят в тесных семейных отношениях (родителей, супругов, детей, братьев и сестер, родственников по браку), если это приводит к прямому подчинению или контролю.

11.4. Подарки (в том числе в нематериальной форме), предоставленные или полученные в связи с выполнением служебных обязанностей, должны соответствовать деловой практике и законодательству Грузии.

11.5. Сотрудники должны следовать принципам и процедурам, изложенным в Антикоррупционной политике брокерской компании Rioni Capital.

12. Предотвращение неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком.

12.1. Компания активно работает над предотвращением, обнаружением и прекращением неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком.

12.2. Общество, его учредители и сотрудники обязаны в пределах своих возможностей принимать все возможные меры по защите от неправомерного использования и распространения инсайдерской информации.

12.3. В случае, если сотруднику Общества стало известно о неправомерном использовании инсайдерской информации или манипулировании рынком, он должен немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю, Службе комплаенс-контроля и финансового мониторинга, а также Контролеру Компании.

12.4. Учредители и сотрудники также должны информировать Компанию о своем владении долями в капитале Компании и любых сделках с долями Компании или долговыми ценными бумагами, как того требует законодательство Грузии и правила Компании.

13. Раскрытие информации

13.1. Компания обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Грузии, биржевыми требованиями и международными стандартами. Компания предоставляет достоверную, регулярную и своевременную информацию, обеспечивая при этом баланс открытости Компании с ее коммерческими интересами.

13.2. Объем информации, предоставляемой клиентам и деловым партнерам, зависит от характера предоставляемых услуг и соответствует законодательству Грузии, настоящему Кодексу и другим нормативным актам Компании.

13.3. При распространении информации о деятельности Компании в средствах массовой информации учредители и сотрудники Компании обязаны делать это в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Компании.

14. Соблюдение законов

14.1. Каждый сотрудник Компании должен соблюдать законодательство Грузии, а также законы стран, в которых он осуществляет полномочия или исполняет служебные обязанности.

14.2. При выполнении своих трудовых обязанностей сотрудники Компании должны соблюдать юридические обязательства, налагаемые странами присутствия Компании.

15. Консультация по этическим вопросам

15.1. Сотрудникам рекомендуется ответственно подходить к решению этических вопросов или проблем, обсуждая их со своими непосредственными руководителями. Если в результате обсуждения не будет найдено приемлемое решение, сотрудники могут уведомить отдел кадров, чтобы прояснить проблему.

15.2. Все сотрудники имеют право напрямую консультироваться с представителем отдела кадров, ответственным за этические вопросы. Эти представители должны предоставлять рекомендации и предпринимать действия, соответствующие настоящему Кодексу.

16. Нарушение настоящего Кодекса

16.1. В случае совершения каким-либо сотрудником Общества противоправных действий или действий, противоречащих положениям настоящего Кодекса, к нему могут быть применены санкции со стороны контролирующих и надзорных органов.

16.2. Все сообщения и запросы от сотрудников об известных или предполагаемых нарушениях закона или настоящего Кодекса рассматриваются тщательно и объективно в соответствии с правилами Компании и законодательством Грузии.

16.3. Сотрудники имеют право в соответствии с правилами Компании сообщать об известных фактах или обоснованных подозрениях о нарушениях законодательства Грузии, правил Компании, а также организационно-распорядительных документов. Сюда входят такие правонарушения, как злоупотребления, коррупция, мошенничество и другие действия, которые могут привести к материальному ущербу или нанесению ущерба репутации Компании. Для таких сообщений предусмотрена «Горячая линия по преступлениям и злоупотреблениям».

16.4. Компания гарантирует конфиденциальность и защиту информации о сотрудниках, пользующихся «Горячей линией по борьбе с преступлениями и злоупотреблениями», а также гарантирует, что к сотрудникам, сообщающим о нарушениях, совершенных другими сотрудниками Компании, не будут применяться ответные меры.

16.5. В каждом случае нарушения Кодекса необходимо учитывать все обстоятельства. Сотрудники, нарушившие Кодекс, должны иметь возможность изложить свою точку зрения на события до принятия окончательного решения о санкциях.