

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Рішенням Річних Загальних Зборів  
Публічного акціонерного товариства  
«Страхова компанія «Блакитний поліс»

Протокол № 1 від 16.04.2020 р.

**КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ  
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «БЛАКИТНИЙ ПОЛІС»**

Київ – 2020

## I. Загальні положення

Кодекс корпоративної етики (далі – Кодекс) – це зведення правил поведінки, яких обов'язково повинні дотримуватись всі працівники Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «Блакитний поліс» (далі - Компанія), а також особи, які її представляють.

Даний Кодекс розроблений у відповідності до місії і принципів роботи Компанії, покликаний (запроваджений) сприяти зміцненню етичних цінностей Компанії, підвищенню ефективності та конкурентоздатності Компанії на ринку страхування життя України, слугує інструментом для попередження можливих порушень та конфліктних ситуацій.

В роботі Компанія керується такими етичними принципами:

- чесність і сумлінність,
- професіоналізм,
- конфіденційність,
- повага до клієнтів, колег, партнерів та конкурентів.

З дня заснування Компанія позиціонується на ринку страхування як вітчизняна страхова компанія. Публікації та висловлювання працівників Компанії, а також осіб, які її представляють, у тому числі на сайті Компанії, у публічних місцях і соціальних мережах, повинні відповідати інтересам України.

Працівники Компанії та особи, які її представляють, у своїй діяльності повинні враховувати інтереси інших працівників, клієнтів, партнерів та колег, сприяючи створенню позитивного внутрішнього клімату у Компанії та забезпеченню високої довіри до Компанії з боку громадськості.

Працівники Компанії та особи, які її представляють, мають утримуватись від дій, які можуть негативно вплинути на імідж та репутацію Компанії.

Працівники Компанії та особи, які її представляють, повинні уникати існуючих конфліктів інтересів, пов'язаних із їхньою посадою, роботою, родинними зв'язками. Вони повинні уникати всіх видів діяльності, які призводять до конфлікту інтересів стосовно Компанії або клієнтів, та приймати рішення неупереджено й об'єктивно.

## II. Взаємовідносини з клієнтами

Компанія зацікавлена у побудові довірчих і довгострокових відносин з клієнтами, а також в якісному наданні послуг зі страхування життя.

Працівники Компанії, та особи, які її представляють, проявляють інтерес до кожного клієнта, прагнуть покращити ефективність обслуговування та мінімізувати ризики для клієнта і для Компанії. Якість наданих послуг і рівень обслуговування є суттєвими факторами успішної діяльності Компанії.

При спілкуванні з клієнтами працівники Компанії, та особи, які її представляють, проявляють:

- витримку, терпіння і емоційну стабільність;
- вміння слухати і спокійно сприйняти позицію клієнта.

Працівники Компанії, та особи, які її представляють, у відносинах із клієнтами повинні бути безпристрасними щодо релігійних течій.

Працівники Компанії та особи, які її представляють, повинні бути компетентними та володіти вичерпною і актуальною інформацією при наданні консультацій клієнтам.

Однією з головних вимог відносин, встановлених з нашими клієнтами, є їхня конфіденційність. Ми забезпечуємо захист таємниці страхування та конфіденційної інформації, а також персональних даних. Перед розкриттям конфіденційної інформації необхідно переконатись, що одержувач має право доступу до неї. Відмови в наданні інформації (телефон, факс, електронна пошта тощо) мотивуються і в доступній формі та встановлені строки надаються особі, яка зверталася за інформацією.

У випадку виникнення спірних питань між працівником Компанії і клієнтом чи іншою зацікавленою особою, працівник і його безпосередній керівник прикладають максимум зусиль до врегулювання таких спірних питань.

Працівники Компанії, та особи, які її представляють, не залишають без відповіді звернення клієнтів (телефон/факс/електронна пошта/skype/лист). В разі відсутності у працівника можливості відповісти на дзвінок, на дзвінок відповідає його колега, або ж, як тільки у працівника з'явиться можливість, він повинен зв'язатися з клієнтом.

### **III. Взаємовідносини в Компанії**

Політика роботи з персоналом будується на принципах відкритості, поваги, ввічливості та справедливості, а також виконання взаємних зобов'язань.

Компанія дотримується політики рівних можливостей, згідно якої все залежить від самих працівників, від їхніх здібностей і досвіду, та не залежить від їхньої статі, походження, віку, фізичних даних та інших особистих або соціальних ознак.

Компанія засуджує та утримується від усіх форм дискримінації та образ, підтверджує важливість як роботи, так і особистого життя, вживає всіх заходів для сприяння працівникам у досягненні здорового балансу між роботою та особистим життям.

Визнаючи та поважаючи конституційне право працівників на свободу світогляду і віросповідання, Компанія дотримується принципу, відповідно до якого реалізація цього права не повинна шкодити інтересам інших працівників, а також репутації Компанії.

В Компанії створені всі умови для відкритого спілкування між працівниками, забезпечення здорового клімату, дотримання техніки безпеки, надання можливостей для професійного росту та самореалізації працівників. Компанія дотримується норм законодавства України в сфері соціального захисту працівників. Працівники Компанії мають право на відпустки та пільги, передбачені законодавством України. Всі питання, пов'язані з мотиваційними програмами та пільгами для персоналу, регулюються Колективним договором, рішеннями Правління та наказами Голови Правління Компанії.

У свою чергу, Компанія очікує, що всі працівники та особи, які її представляють, демонструватимуть креативність та індивідуальну ініціативу, а також відповідально ставитимуться до своїх обов'язків. Дотримуючись принципів роботи і цінностей корпоративної культури незалежно від займаної

посади і частоти взаємодії з клієнтами, у своїх діях вони підтримуватимуть позитивний імідж Компанії та уникатимуть ситуацій, внаслідок яких може бути завдано шкоду діловій репутації та іншим інтересам Компанії чи її клієнтам.

Взаємовідносини між працівниками ґрунтуються на взаєморозумінні, довірі і взаємодопомозі. Трудовий колектив діє як одна команда, кожен член якої виконує певну роль. Працівники Компанії обмінюються з колегами професійним досвідом і приймають участь у вирішенні завдань та досягненні поставлених цілей як окремого підрозділу, так і всієї команди в цілому. Основа даної цінності лежить в розумінні того, що головним фактором мотивації є загальний успіх команди, а не тільки особистий успіх працівників. Ми вважаємо, що шляхом до успішного виконання завдань є продуктивна й плідна співпраця.

Кожен працівник Компанії прагне до вдосконалення своїх професійних якостей і навичок, позитивно сприймає і приймає участь в різних навчальних програмах.

Взаємовідносини між керівниками структурних підрозділів з підлеглими працівниками будуються на принципах:

- підтримки ініціативності та прагнення до професійного та особистісного зростання підлеглих;
- розуміння специфіки роботи підлеглих та розділення відповідальності за результати їх роботи;
- неупередженості та справедливої оцінки результату роботи підлеглих.

Взаємовідносини підлеглих з керівниками структурних підрозділів будуються на принципах:

- поваги і дотримання субординації та виконавської дисципліни;
- сумлінного виконання як своїх прямих посадових обов'язків, так і завдань керівника, що відносяться до сфери та специфіки діяльності підрозділу та Компанії в цілому.

#### **IV. Взаємовідносини з конкурентами**

Взаємовідносини з конкурентами будуються на принципах чесної конкуренції і взаємної поваги при дотриманні норм і правил ділової етики. Всі суперечки і розбіжності, що виникають, вирішуються за допомогою переговорів і компромісу.

#### **V. Порядок дій та відповідальність у разі порушення Кодексу**

Кожен працівник Компанії, а також особа, яка її представляє, приймає на себе зобов'язання з дотримання правил і норм Кодексу.

Кожний керівник структурного підрозділу Компанії є відповідальним за виконання працівниками свого підрозділу положень, встановлених Кодексом. Таким чином, керівники зобов'язані виявляти, запобігати і оперативно реагувати на випадки порушення вимог даного Кодексу підлеглими працівниками.

Контроль за дотриманням вимог даного Кодексу здійснюється відділом управління справами Компанії.

Однією з цілей етичного регулювання є заохочення до добровільного дотримання етичної поведінки, до поширення знань та загального сприйняття етичних принципів. Для реалізації цієї мети важливо обговорювати та вирішувати питання та справи з етики в межах Компанії. Ми прагнемо, аби в разі виникнення підозри щодо будь-яких порушень етичних принципів, особа, яка виявила такі порушення, повідомила про них уповноваженого на це представника від трудового колективу або шляхом повідомлення за адресою корпоративної пошти.

У разі виявлення порушень Кодексу, особа, яка виявила порушення, уповноважений на це представник від трудового колективу та/або будь-який інший працівник звертається до порушника за роз'ясненням та пропозицією припинити порушення.

При повторному виникненні порушення уповноважений на це представник від трудового колективу інформує відділ управління справами Компанії для прийняття відповідних заходів впливу до порушника. Відділ управління справами після з'ясування фактичних обставин справи та отримання заяв причетних осіб розглядає інформацію та приймає рішення щодо визнання або не визнання порушення Кодексу корпоративної етики та подає свій висновок на затвердження Правлінню Компанії. Правління Компанії, на підставі висновку відділу управління справами, приймає та реалізовує рішення про заходи впливу до порушника, забезпечує контроль виконання цього рішення та усунення причин і умов для його повторення. До порушника застосовуються заходи дисциплінарного стягнення відповідно до трудового законодавства України.

## VI. Заключні положення

Кодекс набуває чинності з моменту державної реєстрації Статуту Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «Блакитний поліс».

Зміни та/або доповнення до цього Кодексу вносяться і набувають чинності з моменту їх затвердження рішенням Голови Правління Компанії.

У випадку, якщо окремі положення Кодексу будуть суперечити чинному законодавству, застосовуються положення чинного законодавства України.

Голова Правління



О.В. Шемчук

Усього в цьому документі пронумеровано, прошито, скріплено печаткою та підписом 5

19/12/16

аркушів в Україні

Голова правління

О.В. Німчук

