

**Этический кодекс  
ГК ВТБ Лизинг**

**г. Москва, 2022**

## 1. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

**ГК ВТБ Лизинг** – АО ВТБ Лизинг, а также юридические лица, в отношении которых АО ВТБ Лизинг имеет возможность прямо или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) в силу преобладающего участия в уставном капитале, либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо иным образом определять решения, принимаемые данными юридическими лицами, а также юридические лица, признаваемые ассоциированными компаниями АО ВТБ Лизинг в соответствии с консолидированной финансовой отчетностью АО ВТБ Лизинг.

**Компания** – АО ВТБ Лизинг или иная компания, входящая в ГК ВТБ Лизинг.

**Подразделение комплаенс** – для АО ВТБ Лизинг – Отдел комплаенс и финансового мониторинга (ОКФМ). Для иных Компаний ГК ВТБ Лизинг – Подразделение/сотрудник, курирующее/ий направление комплаенс Компании.

## 2. Введение

2.1. Целью настоящего Этического кодекса ГК ВТБ Лизинг (далее – Кодекс) является определение обязательных для ГК ВТБ Лизинг, членов Совета директоров/Наблюдательного совета, работников Компаний ГК ВТБ Лизинг (далее – работники), принципов и правил делового поведения и этики, направленных на повышение капитализации, финансовой стабильности и эффективности Компании, содействие достижению основных целей и задач Компаний; формирование у персонала Компаний единых стандартов корпоративного поведения и норм делового общения.

2.2. Компания в своей деловой практике учитывает общественно-значимые аспекты деятельности и свою ответственность в отношении акционеров/участников, клиентов, деловых партнеров, общества и государства (далее – заинтересованные лица).

2.3. В случаях, когда этические нормы и принципы, установленные настоящим Кодексом, являются более высокими, чем нормы и принципы, определенные деловой практикой и применимым правом, Компания будет придерживаться норм и принципов настоящего Кодекса.

2.4. Члены Совета директоров/Наблюдательного совета и все работники следуют нормам и принципам, содержащимся в настоящем Кодексе, когда они действуют от имени Компании, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, является ли для них работа в Компании основной или по совместительству.

2.5. Компания ожидает, что его клиенты, контрагенты, партнеры и акционеры, равно как и иные заинтересованные лица, разделяют этические принципы, изложенные в настоящем Кодексе.

2.6. Кодекс может быть изменен по решению Совета директоров/Наблюдательного совета для сохранения его актуальности и

соответствия общепринятым этическим стандартам и требованиям применимого законодательства.

### **3. Миссия, видение и ценности**

#### **3.1. Миссия<sup>1</sup>**

Мы помогаем людям воплощать их планы, создавая лучшие финансовые решения.

Мы – команда профессионалов, работающих для наших клиентов и всей страны.

#### **3.2. Видение<sup>2</sup>**

Динамично и устойчиво растущая универсальная финансовая группа, которая призвана быть для своих клиентов финансовым партнером первого выбора, обеспечивая их потребности наиболее удобными и современными способами.

#### **3.3. Ценности<sup>3</sup>**

3.3.1. Ценности Компании являются связующим звеном всех сфер ее деятельности и основой корпоративной культуры. Ценности служат повседневным руководством к принятию решений и действиям, определяют отношение к клиентам, деловым партнерам и работникам Компании ГК ВТБ Лизинг. Основными ценностями являются:

##### **Дорожим клиентом**

- Мы ставим потребности клиента во главу угла
- Мы доверяем клиенту и стремимся заслужить его доверие
- Мы слушаем и слышим клиента

##### **Работаем в команде**

- Мы уважаем и доверяем друг другу
- Мы поддерживаем друг друга и помогаем коллегам расти
- Мы добиваемся общих целей

##### **Отвечаем за результат**

- Мы нацелены на результат, а не на процесс
- Каждый из нас отвечает за свой вклад в достижение общих целей
- Мы открыто говорим об успехах и неудачах

##### **Проявляем инициативу**

- Мы относимся к делу неравнодушно
- Мы занимаем проактивную позицию при решении общих задач
- Мы делаем больше, чем формально обязаны

---

<sup>1</sup> Миссия – определение предназначения организации, смысла ее существования.

<sup>2</sup> Видение отвечает на вопрос, как развиваться организации, чтобы реализовать свою миссию, какой она видит себя в будущем.

<sup>3</sup> Ценности – объединяющие всех работников повседневные установки и ориентиры в поведении и действиях.

### **Совершенствуемся постоянно**

- Мы открыты к изменениям
- Мы начинаем изменения с себя
- Мы не боимся экспериментировать

3.3.2. Безусловной ценностью Компании является неукоснительное соблюдение прав человека, поддержка принципов, установленных во Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948), Конвенции о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950), Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998), Конвенциях Международной организации труда и иных международных документах в области прав человека

3.3.3. По мере развития Компании и в силу изменяющихся требований рынка ценности могут быть уточнены и дополнены.

## **4. Конфликт интересов**

4.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой косвенная или прямая заинтересованность<sup>4</sup>, фактическая или потенциальная выгода работника/члена Совета директоров/Наблюдательного совета влияет или может повлиять на добросовестное и эффективное исполнение им обязанностей, предусмотренных документами Компании ГК ВТБ Лизинг и/или законодательством и может привести к неблагоприятным последствиям для Компании, клиентов и партнеров.

4.2. В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета директоров/Наблюдательного совета и работники Компании ГК ВТБ Лизинг должны придерживаться следующих принципов:

4.2.1. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

4.2.2. избегать возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;

4.2.3. соблюдать принципы профессиональной этики, а также требования внутренних документов Компании ГК ВТБ Лизинг;

4.2.4. не использовать информацию, полученную в результате выполнения своих обязанностей, а также ресурсы Компании в своих личных интересах.

---

<sup>4</sup> Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником/членом Совета директоров и/или их представителями, в том числе, но не исключая состоящих с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник /член Совета директоров и/или их представитель, а также состоящие с ними в близком родстве или свойстве лица, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4.3. Урегулирование конфликта интересов осуществляется на основе следующих принципов:

4.3.1. обязательность сообщения сведений уполномоченному лицу<sup>5</sup> о возникшем конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного конфликта интересов;

4.3.2. индивидуальное рассмотрение каждого конфликта и его урегулирование;

4.3.3. конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов;

4.3.4. соблюдение баланса интересов компании, членов Совета директоров/Наблюдательного совета компании и его работников при урегулировании конфликта интересов;

4.3.5. защита лица, сообщившего о конфликте интересов от возможных неблагоприятных последствий в связи с таким сообщением.

4.4. В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета директоров /Наблюдательного совета Компании обязаны:

4.4.1. воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;

4.4.2. воздерживаться от голосования по вопросам повестки дня, в случае, если участие в голосовании может привести к возникновению конфликта интересов, а в случае, когда того требует характер обсуждаемого вопроса либо специфика конфликта интересов – не присутствовать при обсуждении вопроса;

4.4.3. своевременно сообщать Председателю Совета директоров /Наблюдательного совета Компании о наличии заинтересованности или конфликта интересов при принятии решений, воздерживаться от голосования по вопросам, в принятии решений по которым имеется личная заинтересованность.

4.4.4. сообщать Председателю Совета директоров /Наблюдательного совета Компании и/или корпоративному секретарю информацию, перечень которой определен Положением о Совете директоров/о Наблюдательном совете Компании;

4.5. Члены Совета директоров/ Наблюдательного совета Компании не должны принимать подарки или получать какие-либо преференции от лиц, заинтересованных в принятии Советом директоров /Наблюдательным советом Компании решения, а также пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами (преимуществами).

---

<sup>5</sup> Уполномоченными лицами в целях применения положений Кодекса понимаются:

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен работник компании – вышестоящий руководитель, определяемый, в том числе, но не ограничиваясь документами компании о распределении обязанностей работников и/или руководителей;

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен член Совета директоров/Наблюдательного совета Компании – Председатель Совета директоров/Наблюдательного совета Компании.

4.6. В ситуации конфликта интересов старший независимый член Совета Директоров/Наблюдательного совета должен предпринять усилия по разрешению конфликта путем взаимодействия с Председателем Совета директоров/Наблюдательного совета Компании, другими членами Совета директоров/Наблюдательного совета, корпоративным секретарем и акционерами /участниками Компании в целях обеспечения эффективной и стабильной работы Совета директоров/Наблюдательного совета Компании.

4.7. Работники обязаны своевременно информировать Компанию, в соответствии с внутренними нормативными документами Компании, о потенциальных и/или возникших конфликтах интересов, а также о наличии информации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

4.8. Управление конфликтами интересов осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами Компании о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов.

## **5. Взаимоотношения с клиентами, деловыми партнерами и органами государственной власти**

5.1. Отношения Компании с акционерами/участниками, клиентами, контрагентами, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти и членами Совета директоров/Наблюдательного совета строятся на принципах профессиональной этики: добросовестности, максимальной честности, открытости и прозрачности деятельности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, равноправия, приоритетности интересов клиента, нерушимости обязательств, полноты раскрытия предусмотренной применимым законодательством информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством. Компания стремится использовать все доступные каналы коммуникаций (методы информирования): пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, а также Интернет для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации о Компании.

5.2. Работникам необходимо прилагать все усилия для минимизации любых рисков клиента и делового партнера Компании. Компания дорожит своей репутацией и постоянно работает над имиджем надежного партнера. Имя ВТБ остается лучшей гарантией надежности и преданности общему делу для работников, клиентов и партнеров. При этом минимизация рисков клиента и делового партнера не должна приводить к повышению рисков Компании.

5.3. Компания стремится использовать свой опыт и лучшие мировые практики для разработки новых продуктов и их внедрения на финансовом рынке. Развиваясь и получая новые знания, Компания дает значительные преимущества своим клиентам, способствуя росту их бизнеса.

5.4. Компания стремится к максимальной эффективности процессов и процедур. Точная формулировка задачи, тщательный подбор необходимых для ее решения инструментов, грамотное использование ресурсов – основные методы, благодаря которым Компания достигает наивысшего результата.

5.5. Компания стремится к выполнению договорных обязательств и дорожит деловыми отношениями. Компания ведет переговоры о заключении договоров на основе принципов взаимоуважения и взаимной выгоды. При выстраивании деловых отношений Компания стремится к оказанию качественных услуг, отвечающим высоким стандартам качества, на высоком профессиональном уровне. В случае спора Компания стремится к выработке взаимоприемлемого и справедливого решения.

5.6. Компания стремится к неукоснительному соблюдению общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства стран, в которых действуют Компании ГК ВТБ Лизинг, положений настоящего Кодекса, иных внутренних нормативных актов. Компания несет ответственность перед акционерами/участниками за результаты своей деятельности, перед клиентами – за качество услуг, перед деловыми партнерами – за надлежащее исполнение своих обязательств, перед обществом и государством – за уважение личности, ее прав и свобод, за вклад в развитие экономики.

5.7. Компания стремится к неукоснительному соблюдению законодательства стран, в которых действуют компании ГК ВТБ Лизинг, о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения, и ведению дел с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

5.8. Члены Совета директоров/Наблюдательного совета и работники Компании внимательно рассматривают и своевременно реагируют на обращения в адрес Компании со стороны акционеров/участников, клиентов, контрагентов, деловых партнеров, представителей органов государственной и муниципальной власти.

## **6. Взаимоотношения с конкурентами**

6.1. Компания строит взаимоотношения с конкурентами на принципах честности и взаимного уважения. Компания рассматривает конкурентов как дополнительный стимул своего развития.

6.2. Компания строит взаимоотношения с конкурентами на основе законодательства стран своего присутствия, с учетом норм ведения бизнеса и правил делового поведения. Компания категорически не приемлет недобросовестную конкуренцию и соблюдает все применимые требования антимонопольного законодательства.

6.3. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе Компания отдает приоритет переговорам и поиску компромисса.

## **7. Взаимоотношения с работниками**

7.1. Компания строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

7.2. Компания не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации и предоставляет равные возможности всем

работникам вне зависимости от их политических и религиозных взглядов, национальной, этнической или гендерной принадлежности, возраста, ограничений по здоровью и прочего при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе и при прекращении (расторжении) трудовых отношений.

7.4. Компания всегда проявляет уважение к работникам и заботу о них, при этом Компания не допускает предоставление необоснованных привилегий и преимуществ при приеме на работу и продвижении по службе, а также в предоставлении материального стимулирования.

7.4. Компания создает все необходимые условия для профессионального роста, обеспечения социального благополучия работников. Компания признает и поддерживает свободу работников на объединение в ассоциации и защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

7.5. Компания рассматривает трудовой коллектив как важнейшую составляющую своего долгосрочного и устойчивого развития. В этой связи Компания обеспечивает не только проведение мероприятий по охране труда и здоровья работников, предусмотренных законодательством, но и реализует ряд дополнительных социальных программ в этой области, в том числе, материальную помощь работникам и предоставление дополнительных льгот и гарантий в соответствии с действующими в Компании внутренними нормативными актами и заключенными с работниками трудовыми договорами.

7.6. Компания предпринимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении Компании, уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и безопасность труда своих работников, в том числе руководствуясь принципами основополагающих деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда<sup>6</sup>, не допускает ни в каком виде использования принудительного или детского труда.

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

7.8. Компания поощряет развитие культуры управления рисками. Работникам при выполнении своих обязанностей необходимо уделять особое внимание возможным рискам. Работники должны своевременно информировать Компанию, в соответствии с внутренними нормативными

---

<sup>6</sup> В том числе, Декларацией Международной организации труда (далее – МОТ) от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998), «Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики» (принята в г. Женеве 16.11.1977 на 204-ой сессии Административного совета МОТ, с последующими дополнениями), Конвенцией МОТ от 22.06.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ), Конвенцией МОТ от 20.06.1988 № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (заключена в г. Женеве 20.06.1988), Конвенцией МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (заключена в г. Женеве 15.06.2006).

актами Компании, о наличии рисков, которые могут повлечь потери для Компании.

В частности, работникам рекомендуется информировать в любом из перечисленных ниже случаев своего непосредственного руководителя, а также:

- о потенциальном или возникшем конфликте интересов – подразделение комплаенс<sup>7</sup>;
- о фактах нарушения законодательства, положений внутренних нормативных актов Компании – подразделение комплаенс;
- о фактах коррупции – подразделение комплаенс и подразделение по обеспечению безопасности;
- о прочих нарушениях требований настоящего Этического кодекса – подразделение по работе с персоналом, подразделение комплаенс.

7.9. Работники хранят конфиденциальную информацию в полном соответствии с положениями законодательства стран, в которых действуют Компании ГК ВТБ Лизинг, настоящего Кодекса, внутренних документов Компании, не разглашают и иным образом не распространяют конфиденциальную информацию о Компании, ее дочерних организациях, не подлежащую раскрытию, а также не используют конфиденциальную информацию в личных целях или интересах своих аффилированных лиц, за исключением случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований применимого законодательства.

## **8. Корпоративный стиль**

8.1. Компания рассматривает имидж как важный инструмент в достижении целей и реализации задач, стоящих перед ним. Поэтому одной из важнейших профессиональных обязанностей всех работников, вне зависимости от занимаемой должности, является каждодневная работа по соблюдению требований корпоративной культуры и поддержанию имиджа работника.

8.2. Работнику независимо от уровня, вида и способа общения следует стремиться быть вежливым, доброжелательным, отзывчивым, проявлять терпимость при общении с клиентами и контрагентами, а также поддерживать благоприятный климат в коллективе.

8.3. Работнику следует соблюдать трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, работнику необходимо поставить об этом в известность непосредственного руководителя. При этом работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.

8.4. В рабочее время Работникам рекомендуется соблюдать деловой стиль в одежде, иметь опрятный внешний вид, соответствующий имиджу Компании, занимаемой должности и рекомендованный Компанией. Внешний вид работника не должен быть вызывающим или небрежным.

---

<sup>7</sup> Для ВТБ Лизинг сообщение можно направить на [ethics@vtb-leasing.com](mailto:ethics@vtb-leasing.com). Работник любой компании внутри ГК ВТБ Лизинг вправе обратиться напрямую на [ethics@vtb-leasing.com](mailto:ethics@vtb-leasing.com).

## **9. Компания и окружающая среда**

9.1. Компания рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

9.2. Одной из важнейших задач Компания считает охрану природы. Компания стремится бережно относиться к окружающей среде, в т.ч. через экономное потребление ресурсов (электроэнергии, бумаги, топлива и т.д.), в соответствии с применимыми стандартами и с учетом международных принципов в области охраны окружающей среды, в том числе через внедрение электронных сервисов.

9.3. Компания определяет приоритетные направления поддержки населения территорий своего присутствия в соответствии с принятой стратегией и возможностями, национальными приоритетами и местной спецификой, в том числе, участвует и поддерживает социальные и благотворительные проекты.

## **10. Обеспечение сохранности имущества Компании**

10.1. Работникам следует разумно и продуктивно использовать имущество Компании, предотвращать его использование не по назначению или утрату. Имущество Компании предназначено для помощи работникам в достижении их служебных целей.

10.2. В целях защиты и надлежащего использования имущества Компании работникам рекомендуется:

- проявлять разумную осмотрительность и осторожность с целью не допустить кражу, порчу или ненадлежащее использование имущества Компании;
- незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю, а также в подразделение по обеспечению безопасности и в административный департамент о фактической или предполагаемой краже, порче или ненадлежащем использовании имущества Компании;
- защищать компьютерные системы, базы данных, средства связи и письменные материалы от неумышленного и противоправного доступа к ним третьих лиц;
- использовать имущество Компании, а также программные продукты и коммуникационные сети только для законных бизнес целей в рамках выполняемых должностных обязанностей.

## **11. Учет и отчетность**

11.1. Полные, точные и достоверные данные, отражаемые в бухгалтерском учете и отчетности, являются ключевыми компонентами эффективной и прозрачной деятельности Компании. Они являются одним из основных источников для принятия стратегических и бизнес решений в процессе деятельности Компании.

11.2. Работникам в рамках возложенных на них должностных обязанностей необходимо честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме вести записи и составлять отчеты о деятельности Компании. Предоставление неточной, неполной и несвоевременной отчетности заинтересованным лицам является недопустимым.

11.3. Работнику, располагающему сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета и отчетности, в том числе о растратах денежных средств, неучтенном имуществе Компании, следует незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в подразделение внутреннего аудита.

## **12. Противодействие коррупции**

12.1. Компания следует высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания безупречной деловой репутации Компании.

12.2. Членам Совета директоров/Наблюдательного совета, работникам Компании запрещено прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать и получать взятки, злоупотреблять полномочиями, осуществлять коммерческий подкуп в целях упрощения административных и прочих процедур, либо в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

12.3. Работники Компании, замещающие должности Генерального директора/директора, заместителей Генерального директора/директора, Главного бухгалтера не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Компании, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

12.4. Подарки и представительские расходы, предоставляемые от имени Компании, либо подарки, получаемые членами Совета директоров/Наблюдательного совета, работниками Компании в связи с их должностными обязанностями от других лиц и организаций, должны соответствовать существующему деловому обороту и требованиям законодательства стран, в которых действуют Компании ГК ВТБ Лизинг.

12.5. Работники Компании обязаны руководствоваться принципами и процедурами, изложенными в Политике Компании по противодействию коррупции.

## **13. Предотвращение неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком**

13.1. Компания предпринимает доступные ей меры по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.

13.2. Компания, члены Совета директоров/Наблюдательного совета, работники Компании в пределах своих полномочий обязаны принимать все зависящие от них меры по защите и недопущению неправомерного использования и распространения инсайдерской информации.

13.3. Работнику Компании, которому стало известно о неправомерном использовании инсайдерской информации и (или) манипулировании рынком, следует незамедлительно информировать об этом непосредственного руководителя, а также подразделение комплаенс.

#### **14. Раскрытие информации**

14.1. Компания обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством стран, в которых она действует, и международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Компании и соблюдением его коммерческих интересов.

14.2. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им услуг в соответствии с законодательством стран, в которых действуют Компании ГК ВТБ Лизинг, настоящим Кодексом и другими внутренними документами Компании.

14.3. Распространение членами Совета директоров/Наблюдательного совета и работниками информации о деятельности Компании представителям средств массовой информации осуществляется в соответствии с требованиями применимого законодательства и внутренних нормативных документов Компании.

#### **15. Соблюдение законодательства**

15.1. Каждый член Совета директоров/Наблюдательного совета, работник при исполнении своих обязанностей должен соблюдать законодательство тех стран, в которых действует Компания.

15.2. Работники Компании соблюдают обязательства, налагаемые законодательством стран, в которых действуют Компании ГК ВТБ Лизинг, при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

#### **16. Консультации по этическим вопросам**

16.1. При возникновении вопросов, связанных с исполнением настоящего Кодекса, работникам рекомендуется действовать со всей ответственностью и обсуждать возникающие этические проблемы со своими непосредственными руководителями. Если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей проблеме работник может уведомить подразделение комплаенс для получения разъяснений.

16.2. Все работники вправе консультироваться непосредственно с представителем подразделения по работе с персоналом, ответственным за вопросы этики. Представителям указанного структурного подразделения

следует давать рекомендации и принимать меры, соответствующие настоящему Кодексу.

## **17. Нарушение настоящего Кодекса**

17.1. В случае совершения противоправных действий, а также действий, нарушающих положения настоящего Кодекса, членами Совета директоров/Наблюдательного совета или работниками Компании к Компании могут быть применены дисциплинарные и иные меры воздействия, предусмотренные применимым законодательством.

17.2. Все вопросы и сообщения членов Совета директоров/Наблюдательного совета, работников об известных или предполагаемых нарушениях закона или Кодекса рассматриваются максимально тщательно и объективно, в соответствии с нормативными актами Компании и действующим законодательством.

17.3. Работники вправе сообщить в соответствии с нормативными актами Компании об известных им фактах или обоснованных подозрениях о нарушениях действующего законодательства стран, в которых действует Компания, внутренних нормативных актов и организационно-распорядительных документов Компании, в том числе о совершении злоупотреблений, коррупционных деяний, мошенничества и других действий, которые могут привести к материальному ущербу или потере деловой репутации Компании, в том числе на «Горячую линию по нарушениям и злоупотреблениям»<sup>8</sup>.

17.4. Компания обеспечивает конфиденциальность и защиту сведений о работниках, направивших сообщения на «Горячую линию по нарушениям и злоупотреблениям», а также гарантирует неприменение мер воздействия к работникам, которые добросовестно сообщили о нарушениях, совершенных другими работниками Компании.

17.5. В каждом отдельном случае дело о нарушении требований настоящего Кодекса должно рассматриваться с учетом всех обстоятельств. Работнику, нарушившему требования настоящего Кодекса, должна быть предоставлена возможность изложить свое видение произошедших событий до принятия окончательного решения о применении к нему мер воздействия.

---

<sup>8</sup> В соответствии с действующей редакцией Порядка сообщения работниками АО ВТБ Лизинг о совершенных или потенциальных нарушениях «Горячая линия по нарушениям и злоупотреблениям» или на [ethics@vtb-leasing.com](mailto:ethics@vtb-leasing.com)