



Кодекс этики и делового поведения

Содержание

Кодекс этики и делового поведения	4	Операции с ценными бумагами на основе служебной информации	15
Основополагающие ценности	6	Конфиденциальность	16
Основополагающие нормы	6	Надлежащее использование информационных технологий и социальных сетей	17
Честное, этичное и добросовестное ведение дел	6	Равные возможности всех потенциальных и действующих работников	18
Соблюдение законов, норм и правил	7	Соблюдение правил борьбы с сексуальными домогательствами и притеснениями по расовому признаку	19
Конфликты интересов	8	Запрет участия в мошеннической деятельности и незаконном присвоении собственности	19
Защита и надлежащее использование активов компании	10	Дисциплинарные взыскания	20
Подарки и вознаграждения	11	Куда обращаться при подозрении	21
Взятки и откаты	12	Реакция на сообщения	22
Противодействие отмыванию денежных средств и финансированию терроризма	13	Отсутствие репрессий	22
Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции	13	Исключения из настоящего Кодекса делового поведения и этики	22
Точность бухгалтерских записей и открытых отчетов	13	FAQ	23
Отношения с независимыми аудиторами	15		



- Будем действовать честно и порядочно
- Будем нести ответственность за свои действия
- Будем понимать и следовать требованиям законов и нормативных документов
- Прочтем, поймем и будем следовать требованиям Кодекса этики и делового поведения
- Будем содействовать расследованиям потенциальных правонарушений и обращаться за указаниями при наличии у нас вопросов
- Незамедлительно сообщим об имеющихся у нас сомнениях касательно действий, которые могут нарушать Кодекс всеми доступными способами



Кодекс этики и делового поведения

Понимание и соблюдение Кодекса является жизненно важной составляющей поддержания культуры и репутации ivi.

Кодекс этики и делового поведения создает незыблемый базис для Корпоративной культуры ivi. Корпоративная культура — это не пустые слова для нас. Это не декларация для галочки, только чтобы провозгласить создание такого документа, а отношение к делу и команде.

Это также перечень практических качеств, которые мы хотим видеть в наших сотрудниках.

Это то, на что мы делаем особенный упор для достижения нами лидерства.

Это в значительной степени то, на чем строится система мотивации сотрудников.

Каждый из нас играет ключевую роль в формировании этичной культуры и методов ведения коммерческой деятельности в нашей Компании. Соответственно, мы все должны соблюдать единые правила. Таким образом, мы помогаем улучшить и сделать ivi сильнее. Каждый сотрудник несет личную ответственность за поддержание наших основных ценностей, которые требуют соблюдения закона, а также этического поведения. Мы издали Кодекс этики и делового поведения, чтобы подтвердить наше обязательство поддерживать эту ответственность и предоставлять рекомендации не только штатным или внештатным сотрудникам (а также занятым неполный рабочий день), но и нашим партнерам и контрагентам.

Помимо того, что мы соблюдаем все требования закона, в первую очередь мы придерживаемся принципов этики. Принципов, которыми мы должны руководствоваться в своей работе, которые помогают нам задавать правильные вопросы и делать правильный выбор в любой ситуации.

В тексте Кодекса Вы найдете многочисленные ресурсы, призванные помочь Вам в принятии наилучших решений при ведении коммерческих операций ivi.

Чтобы создать успешную компанию с хорошей репутацией, мы стремимся всегда действовать добросовестно. Мы всегда руководствуемся этическими принципами при принятии решений.

По мере нашего развития, Кодекс этически будет способствовать тому, чтобы наши ценности продолжали отражаться в ежедневной деятельности. Приверженность добросовестности, честные и этичные действия, а также соблюдение буквы и намерения закона имеют решающее значение для нашего дальнейшего успеха.

Спасибо за Ваше сотрудничество!

С теплыми пожеланиями,
Олег Туманов

Данный Кодекс этики и делового поведения (далее — «Кодекс») устанавливает минимально необходимые этические и юридические нормы поведения всех работников, в том числе руководства, членов Совета директоров, контрагентов, а также всех лиц, которые ведут деятельность от лица ivi. Он обязателен к исполнению компанией IVI.RU MEDIA LIMITED (здесь и далее — «ivi»), в том числе прямо и косвенно связанными с ней дочерними компаниями — прежде всего ООО ИВИ.РУ и другими хозяйствующими субъектами (где бы они ни находились), которых она контролирует, контролируемые совместными предприятиями, всеми их работниками, должностными лицами и членами Совета директоров. Совместные предприятия, в которых у ivi нет контролирующей доли участия, также обязаны соблюдать правила, изложенные в настоящем Кодексе, или аналогичные правила делового поведения и этики.

ivi подбирает деловых партнеров, таких как дистрибьюторы, поставщики, консультанты, агенты и другие сторонние поставщики услуг, с учетом требований нашего Кодекса. Мы отказываемся вступать в деловые отношения с третьими лицами, нарушающими наши высокие стандарты или отклоняющимися от ценностей, к достижению которых мы стремимся. ivi взяла на себя обязательства работать только с контрагентами, этические нормы которых соответствуют ее собственным. Работники не должны сотрудничать с контрагентами, агентами, консультантами и другими сторонними лицами, чьи действия противоречат настоящему Кодексу.

Кодекс определяет, как выступающие от лица ivi работники, должны себя вести. В нем описаны их обязанности и ответственность перед ivi, друг перед другом, перед клиентами, контрагентами, потребителями и государственными органами.

Кодекс этики и делового поведения призван предотвращать недобросовестные действия и способствовать честному и этичному поведению, порядочности и соблюдению всех применимых нормативно-правовых актов всеми структурами ivi в ходе их деятельности.

Если у Вас возникли вопросы в отношении данного Кодекса или о его применении к Вам в какой-либо ситуации, обратитесь к своему непосредственному руководителю или лицам, на которых возложены функции по соблюдению норм деловой этики и корпоративного контроля ivi (представителям функции Compliance) по электронному адресу compliance@ivi.ru или пройдите по ссылке https://www.ivi.ru/pages/ivi_company_ethic.pdf



Основопологающие ценности

Работники, должностные лица и члены Совета директоров несут личную ответственность за поддержание основополагающих ценностей в компании, которые требуют этичного поведения и законопослушности. При оценке этичности своих решений они должны учитывать не только этичность самого решения, но и его последствия.

Сотрудники компании максимально эффективно стараются работать и находить все формы конструктивного взаимодействия со своими коллегами. В нашей команде не должно быть зависти. Каждый думает прежде всего о своей ответственности и о своем результате.

Среди ценностей, которым следует ivi, и любая связанная с ней сторона, выделяются следующие:

- Открытость и честность;
- Отсутствие интриг и кланов;
- Отсутствие гордыни и высокомерия внутри команды;
- Отсутствие гордыни и высокомерия по отношению к рынку.

Основопологающие нормы

Поскольку успех ivi складывается из деятельности многих людей, важно, чтобы каждый работник понимал следующие обязательные нормы поведения:

- защита имущества, принадлежащего ivi и вверенного ей, в том числе материальных ценностей и внутрифирменной, закрытой и конфиденциальной информации, от утраты, кражи и неправильного использования и ведение надлежащей отчетности по такому имуществу;
- недопущение конфликтов интересов; эти конфликты могут принимать множество форм;
- точность, порядочность и соблюдение норм при обращении со всей информацией;
- выполнение порученных заданий ответственно, в духе заботы о компании, с высоким уровнем надежности, продуктивности и качества, недопущение заведомо ложных и ненадлежащих записей в документации;
- уважение к частной жизни и достоинству работников ivi и ее дочерних компаний;
- недопущение притеснений и домогательств в коллективе;
- представительство от лица ivi в духе соблюдения законодательства и готовности соответствовать требованиям и обоснованным ожиданиям наших клиентов, акционеров, коллег, местной, страновой и международной обществу и государственных органов;
- соблюдение всех законов любой юрисдикции, распространяющихся на деятельность ivi, в том числе законодательства о равных возможностях и правах потенциальных и действующих работников, честной конкуренции, операциях с ценными бумагами на основе служебной информации, защите окружающей среды и сделках с представителями государства;
- отказ от дачи, приёма и требования ненадлежащих подарков и льгот.

Действия, которые не соответствуют этим основополагающим нормам, недопустимы. Подробнее эти и другие нормы см. ниже.

Честное, этичное и добросовестное ведение дел

От работников, должностных лиц и членов Совета директоров ivi ожидается, что они будут действовать и выполнять свои обязанности этично, честно и с максимальной добросовестностью, независимо от их возраста, пола, наличия нарушений здоровья, национальной, этнической и религиозной принадлежности, происхождения, расы, сексуальной ориентации и иных факторов, не связанных с интересами ivi.

Честным поведением считается поведение, которое не содержит мошенничества или обмана. Этичное поведение считается поведением, соответствующим принятым профессиональным стандартам поведения. Этичное поведение включает в себя этичное обращение с фактическими или кажущимися конфликтами интересов, интерес между личными и профессиональными отношениями.

Не допускается злоупотребление преимуществами над кем бы то ни было за счет подтасовки, сокрытия, ненадлежащего использования служебной информации, искажения существенных фактов и иных недобросовестных действий.

Соблюдение законов, норм и правил

ivi требует от своих работников, должностных лиц и членов Совета директоров соблюдения всех законов, норм и правил, распространяющиеся на компанию, где бы она ни вела свою деятельность. Случаи, когда применимость рекомендаций Кодекса зависит от местного законодательства или общепринятой практики ведения деятельности в конкретной стране: если местное законодательство или практика ведения деятельности устанавливает нормы более строгие, чем изложенные в Кодексе, соблюдению подлежат более строгие из норм. И наоборот: если более строгие нормы предусматривает Кодекс, преимущественную силу имеет он. При выполнении требования о соблюдении всех применимых законов, норм и правил Вы должны проявлять благо-

разумие и здравый смысл и, если Вы не уверены в своих действиях, консультироваться с руководителями и иными ответственными сотрудниками.

Если Вам стало известно о нарушении какого-либо закона, правила или нормы компанией ivi, кем-либо из ее должностных лиц, работников, членов Совета директоров или сторонних лиц, которые ведут деятельность от имени ivi, Вы обязаны незамедлительно сообщить об этом вашему непосредственному руководителю или представителю функции Compliance. Ничто в настоящем Кодексе не препятствует Вам сообщать полномочному государственному контролируемому органу о любой незаконной деятельности, в том числе о любом нарушении законодательства США о ценных бумагах, российского антимонопольного законодательства, антимонопольного законодательства США или любого иного федерального, регионального или местного закона РФ, США или другого государства. Работники, должностные лица и члены Совета директоров не должны освобождать работника от исполнения обязанностей, понижать его в должности, временно отстранять от работы, угрожать ему, притеснять и иным образом дискриминировать его и применять к нему репрессии за то, что он (или она) сообщил о таком нарушении. Настоящий Кодекс не может трактоваться как запрещающий Вам свидетельствовать, участвовать и оказывать иное содействие в любом административном, судебном или законодательном процессе, или расследовании.

Контрагентам

ivi рассчитывает на неизменное соблюдение законов и этических норм ее работниками. Того же мы ожидаем от наших поставщиков, партнеров и других контрагентов. Краткие требования к нашим контрагентам изложены в настоящем Кодексе этики и делового поведения. Вступая в деловые отношения с ivi, наш контрагент тем самым подтверждает, что он согласен с настоящим Кодексом этики и делового поведения и обязуется его соблюдать.

Конфликты интересов

Работники, должностные лица и члены Совета директоров обязаны максимально соблюдать интересы iVi. Вам необходимо по возможности воздерживаться от участия в деятельности и от обладания личной заинтересованностью, которыми создается так называемый конфликт интересов. Конфликт интересов существует в тех случаях, когда интересы или выгоды одного физического или юридического лица вступают в конфликт или кажутся противоречащими этим интересам или имеют преимущества перед iVi. Т.е. конфликт интересов возникает тогда, когда Ваша личная заинтересованность фактически пересекается или может пересекаться с интересами iVi. Он может появиться, когда Вы, будучи должностным лицом, членом Совета директоров или работником, предпринимаете действие или имеете заинтересованность, которые не позволяют Вам добросовестно, объективно и действенно исполнять свои обязанности и обязательства перед iVi. Конфликт интересов возникает и тогда, когда член Совета директоров, работник iVi или член его семьи получает ненадлежащую личную выгоду в силу занятия им своей должности в iVi. Стороны никогда не должны использовать или пытаться использовать свое положение в компании для получения неправомερных личных выгод. Любой работник iVi, кто осведомлен о конфликте интересов или обеспокоен тем, что конфликт может развиться, должен обсудить этот вопрос со своим руководителем и представителем функции Compliance.

Примеры конфликтов интересов:

- конфликт между собственническими и другими интересами Группы, ее акционеров, органов управления, руководства и (или) работников и собственническими и другими интересами клиентов, в результате чего действия (упущения) компании и (или) работников Группы причиняют убытки клиентам и (или) влекут за собой другие неблагоприятные последствия для клиентов и Группы;
- конфликт между коммерческими и личными или профессиональными интересами Группы, ее работников и клиентов, в результате чего лицо (из Группы) совершает недобросовестные действия и тем самым незаконно получает выгоду (обогащается) за счет клиентов Группы;
- ситуация или обстоятельства, в которых:
- личные интересы работника Компании (прямо или косвенно) влияют на надлежащее исполнение или могут мешать надлежащему исполнению его должностных обязанностей, в том числе ставится под вопрос объективность его решений; и (или) возникает или может возникнуть конфликт между личными интересами работника Компании и правами, и законными интересами Компании, что, в свою очередь, может нанести урон правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Компании.

Примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов:

- ведение деятельности с членами семьи или друзьями внутри компании iVi или через ее клиентов и иных деловых партнеров;
- получение или предоставление личной выгоды, например, подарков или представительских мероприятий от потенциального или действующего клиента, или делового партнера iVi;
- работа на конкурента, клиента или иного делового партнера параллельно с работой в iVi;
- наличие значимой финансовой заинтересованности, например, инвестирование в деятельность конкурента, клиента или делового партнера iVi, которое препятствует вам честно, объективно и действенно исполнять ваши обязанности и обязательства перед iVi. Закон Сарбейнса–Оксли от 2002 года запрещает iVi (с некоторыми оговорками) выдавать заемные средства и организовывать их выдачу в виде личных займов членам Совета директоров и руководящим работникам.

Кроме того, все члены Совета директоров, должностные лица и работники несут ответственность перед iVi и обязаны действовать в ее законных интересах. Членам Совета директоров и работникам iVi запрещается получать личную выгоду от использования имущества компании, информации и занимаемой должности, не согласованного Советом директоров iVi. Ни один из членов Совета директоров и работников iVi не должен использовать имущество компании, информацию и занимаемую должность к личной выгоде и конкурировать с iVi ни прямо, ни косвенно.

О любой сделке и любых отношениях, которые, как обоснованно предполагается, могут привести к возникновению конфликта интересов, вы обязаны сообщить представителю функции Compliance.

Контрагентам

Контрагенты не должны нанимать работников iVi и делать им выплаты на каком бы то ни было основании в связи со сделкой между контрагентом и Компанией. Контрагенты должны обеспечивать, чтобы никакие личные отношения не использовались для оказания влияния на решения работников iVi, принимаемые в ходе работы. Если работник контрагента или сам контрагент связан с работником iVi отношениями, которые могут создать конфликт интересов, контрагент обязан проинформировать об этом представителя функции Compliance iVi или принять меры, необходимые для информирования работником iVi.

Защита и надлежащее использование активов компании

Работники, должностные лица и члены Совета директоров обязаны защищать активы iVi и обеспечивать их эффективное использование. Хищения, небрежность и расточительство прямо отражаются на финансовых показателях iVi. Работники, должностные лица и члены Совета директоров должны использовать активы и услуги iVi исключительно для ведения законной деятельности iVi. Запрещается использовать активы Компании для получения личной выгоды и выгоде кого-либо ещё. Работники, должностные лица и члены Совета директоров обязаны соблюдать законные интересы iVi. Вы не должны пользоваться к своей личной выгоде возможностями, которые возникают у вас благодаря занимаемой Вами должности в iVi или использованию имущества, или информации iVi.



Подарки и вознаграждения

Средства и активы ivi недопустимо использовать для подарков, вознаграждений и иных льгот работникам и государственным служащим, кроме случаев, когда такие подарки не противоречат применимому законодательству, имеют незначительную стоимость, и предоставлены не в обмен и не в надежде на какое-либо действие получателя. Работники, должностные лица и члены Совета директоров ни при каких обстоятельствах не могут дарить наличные денежные средства. Работники, должностные лица и члены Совета директоров не могут принимать сами и не должны допускать, чтобы члены их семьи принимали какие-либо подарки, вознаграждения и иные льготы от лиц, ведущих или желающих вести дела с ivi, кроме подарков, которые имеют незначительную стоимость. Все подарки, стоимость которых существенна, подлежат немедленному возврату, и о них должно быть немедленно доложено непосредственному руководству. Если немедленный возврат неосуществим, они должны быть переданы в адрес ivi для благотворительных целей или иных целей, которые ivi по своему исключительному усмотрению сочтет подходящими.

При несении представительских расходов от лица ivi надлежит руководствоваться здравым смыслом и соображениями об умеренности. Работники, должностные лица и члены Совета директоров ivi могут оказывать и принимать деловое гостеприимство при условии, что оно нечастое, умеренное и служит законным деловым целям.

Контрагентам ivi необходимо помнить, что работникам запрещено принимать от них дорогостоящие подарки, угощения и развлечения. Разрешается принимать общепринятые угощения в ходе деловых встреч и недорогие знаки внимания, но контрагенты не должны предлагать работникам ivi путешествия, частые угощения (развлечения) и дорогостоящие подарки. Подарки наличными денежными средствами или их эквивалентами, такими, как подарочные сертификаты, запрещены при любых обстоятельствах.

Контрагентам

ivi рассчитывает на неизменное соблюдение законов и этических норм ее работниками. Того же мы ожидаем от наших поставщиков, партнеров и других контрагентов. Краткие требования к нашим контрагентам изложены в настоящем Кодексе этики и делового поведения. Вступая в деловые отношения с ivi, наш контрагент тем самым подтверждает, что он согласен с настоящим Кодексом этики и делового поведения и обязуется его соблюдать.



Взятки и откаты

Закон США Foreign Corruption Practice Act («О борьбе с коррупцией за рубежом») и аналогичные законы других стран, применимые к ivi, запрещают давать обещания, разрешения и дарить ценные подарки прямо или опосредованно какому-либо неамериканскому государственному служащему для злоупотребления им своей должностью или для обретения неправомерного преимущества в попытке получить или сохранить бизнес. Понятие «неамериканский государственный служащий» определяется широко: это может быть должностное лицо или работник любого неамериканского министерства, ведомства или государственной компании; должностное лицо или работник межгосударственной международной организации (такой, как ООН); любой неамериканский партийный функционер или политический кандидат. Кроме того, в соответствии с международным антикоррупционным законодательством, таким, как закон Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии «О борьбе со взяточничеством», любые предложения и выплаты взяток или откатов частным лицам и государственным служащим считаются преступлением.

Строго запрещены незаконные выплаты и предложения частным лицам и государственным служащим любой страны и выплаты сторонним лицам, если есть вероятность того, что такое стороннее лицо направит полученные средства на запрещенные выплаты. ivi не должна выполнять и пытаться выполнить через стороннего посредника действия, на выполнение которых наложен запрет. ivi и ее работники могут быть привлечены к ответственности в соответствии с международным антикоррупционным законодательством за действия субподрядчиков, партнеров, агентов, консультантов и иных лиц, выступающих от ее лица. Законы стран, в которых мы работаем, запрещают стимулирующие выплаты неамериканским государственным служащим за выполнение обязательных функций в рамках их служебных обязанностей.

Поскольку Вы можете быть привлечены к ответственности согласно Закону США Foreign Corruption Practice Act («О борьбе с коррупцией за рубежом»), даже не зная, что выплата может быть неправомерно использована, Вам важно видеть тревожные сигналы, которые указывают на возможное нарушение закона. Примеры тревожных сигналов:

- негативная репутация делового партнера, который получает выплату;
- знание о наличии взаимоотношений между деловым партнером и государственными служащими;

- выплаты наличными, на офшорные счета или через третьих лиц;
- наём представителя или агента, не обладающего знаниями и опытом работы в сфере, в которой он будет представлять ivi;
- отказ выдать письменные заверения о недопустимости ненадлежащих выплат;
- необычно высокие комиссионные;
- иные подозрительные факты.

В любой ситуации, в которой Вы увидели тревожные сигналы, Вы до проведения выплат и дарения подарков или предоставления бонусов должны проконсультироваться с представителем функции Compliance ivi.

Кроме того, у правительства США есть ряд законов и норм относительно деловых подарков, которые могут принимать государственные служащие США. Обещание, предложение или вручение подарка, предоставление льгот или иных даров должностному лицу или представителю государства, нарушающее эти нормы, не только вступает в противоречие с внутренними правилами ivi, но и является уголовным преступлением. Региональные, местные правительства и правительства стран, отличных от США, могут иметь аналогичные правила и нормы.

Контрагентам

Контрагенты, выступающие от лица ivi, обязаны соблюдать закон США Foreign Corruption Practice Act («О борьбе со взяточничеством за рубежом») и все местные антикоррупционные законы. В ходе сделок, в которых контрагент выступает в качестве представителя ivi или которые имеют какое-либо отношение к ivi, контрагент не вправе передавать ни прямо, ни опосредованно никакие материальные и иные ценности государственным служащим, работникам публичных компаний и учреждений и функционерам политических партий с целью получить какие-либо выгоды или преимущества.

Противодействие отмыванию денежных средств и финансированию терроризма

ivi обязалась вести дела только с заслуживающими доверия клиентами и сторонними лицами, которые ведут законную деятельность на средства из законных источников. ivi несет обязательства согласно ряду законов многих стран о противодействии отмыванию денежных средств, в том числе согласно Законам США «О банковской тайне» и «О сплочении и укреплении Америки путем обеспечения надлежащими средствами, требуемыми для пресечения и воспрепятствования терроризму», а также Федеральному закону РФ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 7 августа 2001 года № 115-ФЗ, и серьезно относится к своим обязанностям по оказанию помощи правительствам, международным организациям и иным участникам отрасли финансовых услуг в раскрытии каналов отмывания денежных средств.

Отмыванием денежных средств считается сознательное участие в финансовых операциях со средствами, полученными от преступной деятельности, с целью их «очистки» таким образом, чтобы казалось, что они получены из законного источника. Финансированием терроризма считается сознательное предоставление материальной поддержки, такой, как денежно-кредитные механизмы, финансовое обеспечение или финансовые услуги, лицам, связанным с террористической организацией, независимо от законности источника средств.

ivi будет соблюдать все применимые законы, направленные на противодействие отмыванию денежных средств, и никогда сознательно не станет способствовать их отмыванию в какой бы то ни было форме, поддерживать, допускать его и мириться с ним. Кроме того, ivi будет принимать достаточные меры, чтобы знать своих заказчиков и клиентов, для снижения шанса того, что, сама того не осознавая, она будет задействована в отмывании денежных средств. Сознательное игнорирование отмывания денежных средств допускаться не будет.

Если вам стало известно о подозрительной сделке, вы обязаны сообщить о ней непосредственному руководителю или представителю функции Compliance.

Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции

Компания ivi взяла за правило соблюдать антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции каждой страны, в которой она ведет свою деятельность. Ни один работник ivi не может участвовать в деятельности, которая препятствует свободной конкуренции в нарушение такого антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции.



Точность бухгалтерских записей и открытых отчетов

Акционеры iVi и в целом сообщество инвесторов доверяют iVi и рассчитывают на точность и полноту документов, подаваемых ею в Комиссию США по ценным бумагам и биржам, и иных публичных заявлений iVi о ее финансовых показателях. Эти доверие и расчет накладывают на работников финансовых отделов и бухгалтерии iVi особые требования в связи с составлением и подачей ими отчетов в Комиссию США по ценным бумагам и биржам, содержащейся там финансовой отчетности и остальных публичных заявлений. iVi взяла за правило своевременно предоставлять точные и полные отчеты в Комиссию США по ценным бумагам и биржам и исправлять все неверные сведения в кратчайший срок после того, как стало известно о таких неверных сведениях и было подтверждено, что они существенны.

Все бухгалтерские книги, записи и счета iVi надлежит вести в соответствии со всеми применимыми нормами и стандартами, с точной передачей истинной картины операций, которые в них отражены. Финансовая отчетность iVi должна соответствовать международным стандартам финансовой отчетности и учетной политике iVi.

Недопустимо существование скрытых или незарегистрированных счетов и средств, для каких бы целей они ни предназначались. Запрещается вносить ложную и вводящую в заблуждение информацию в бухгалтерские книги и записи iVi на каких бы то ни было основаниях; корпоративные средства выплачиваются и корпоративные ценности выдаются только на основании соответствующих подтверждающих документов.

Старшие финансовые сотрудники несут ответственность за обеспечение того, чтобы раскрытие информации в периодических отчетах iVi было полным и справедливым, точным, своевременным и понятным. При этом старшие финансовые сотрудники принимают такие меры, которые являются разумно целесообразными:

устанавливают и соблюдают меры контроля и процедуры раскрытия информации, а также меры бухгалтерского и финансового контроля, направленные на то, чтобы существенная информация, относящаяся к компании, была доведена до их сведения;

гарантируют, что периодическая информация компании и отчеты соответствуют требованиям раздела 13 (A) или 15 (D) закона о ценных бумагах 1934 года;

обеспечивают меры, при которых информация, содержащаяся в периодических отчетах, достоверно отражает ее финансовое состояние и результаты деятельности компании.

Старшие финансовые сотрудники несут ответственность за обеспечение того, чтобы раскрытие информации в периодических отчетах iVi было полным и справедливым, точным, своевременным и понятным. При этом старшие финансовые сотрудники принимают такие меры, которые являются разумно целесообразными:

устанавливают и соблюдают меры контроля и процедуры раскрытия информации, а также меры бухгалтерского и финансового контроля, направленные на то, чтобы существенная информация, относящаяся к компании, была доведена до их сведения;

гарантируют, что периодическая информация компании и отчеты соответствуют требованиям раздела 13 (A) или 15 (D) закона о ценных бумагах 1934 года;

обеспечивают меры, при которых информация, содержащаяся в периодических отчетах, достоверно отражает ее финансовое состояние и результаты деятельности компании.

Старшие финансовые сотрудники не будут сознательно:

1. делать, разрешать или направлять другому лицу существенно ложные или вводящие в заблуждение записи в бухгалтерском учете и финансовой отчетности компании или любого ее дочернего предприятия;
2. исправлять существенно ложные и вводящие в заблуждение данные;
3. подписывать или разрешать другому лицу подписывать документ, содержащий существенно ложные и вводящие в заблуждение сведения;
4. ложно отвечать или не отвечать на конкретные запросы независимого аудитора компании или иже.

Контрагентам

Как iVi, так и ее контрагенты, должны вести точную отчетность по всем вопросам, касающимся деловых отношений контрагента с iVi, в том числе правильно отражать в отчетности все расходы и платежи. Если счета на оплату выставляются в адрес iVi по принципу почасовой оплаты труда работника контрагента, затраченное время должно быть отражено полностью и точно. Контрагенты не должны задерживать выставление счетов и пытаться отнести расходы на другой отчетный период.

Отношения с независимыми аудиторами

Работники, должностные лица и члены Совета директоров не должны ни прямо, ни косвенно предоставлять бухгалтерам сведения, ложные по сути или вводящие в заблуждение, и заставлять кого-либо предоставлять такие сведения (или скрывать или заставлять другое лицо скрывать какой-либо существенный факт, необходимый для того, чтобы предоставленные сведения, в свете обстоятельств, в которых они были предоставлены, не являлись вводящими в заблуждение) в связи с каким-либо аудитом, анализом или проверкой финансовой отчетности iVi, подготовкой или подачей какого-либо документа или отчета в Комиссию США по ценным бумагам и биржам. Работники, должностные лица и члены Совета директоров не должны ни прямо, ни косвенно предпринимать действия для принуждения, воздействия на, введения в заблуждение или обмана какого-либо независимого государственного (дипломированного государственного) бухгалтера-ревизора, проводящего аудиторскую проверку или анализ финансовой отчетности iVi.



Операции с ценными бумагами на основе служебной информации

Законы и внутренние правила iVi предписывают работникам, должностным лицам и членам Совета директоров, которые в силу своих взаимоотношений с iVi обладают важной служебной информацией о iVi или иных компаниях, в том числе о ее деловых партнерах, воздерживаться от операций с ценными бумагами iVi и таких иных компаний и от передачи такой информации другим лицам, которые могли бы осуществлять такие операции на основе такой информации. Чтобы гарантировать, что Вы не будете участвовать в запрещенных операциях с ценными бумагами на основе служебной информации, и предупредить всякую возможность ненадлежащей сделки, iVi придерживается Правил, касающихся операций с ценными бумагами на основе служебной информации.

Если у Вас есть вопросы об ограничениях купли-продажи Вами каких-либо ценных бумаг iVi или ценных бумаг иной компании, о которых Вам стало известно в силу ваших взаимоотношений с iVi, вы должны до купли-продажи проконсультироваться с представителем функции Compliance.

Конфиденциальность

К конфиденциальной закрытой информации относятся персональные данные, а также информация Компании, не доступная широкой общественности, например, бизнес-планы, результаты исследований или стратегии, а также внутренняя финансовая информация, которая может быть использована для получения личной выгоды.

Личная информация относится к статусу закрытой и представляет значимую ценность для iVi, а любое раскрытие такой информации может привести к существенному урону для iVi, ее хозяйственной деятельности и репутации. Поэтому личная информация работников, деловых партнеров и клиентов iVi должна храниться и использоваться в соответствии с правилами iVi и применимым законодательством.

Конфиденциальная информация iVi, вверенная работникам, должностным лицам и членам Совета директоров должна сохраняться в тайне, кроме ситуаций, когда её раскрытие разрешено непосредственным руководителем или требуется законом. Данное правило распространяется и на иные компании, с которыми iVi вступило во взаимоотношения, в том числе на её деловых партнеров. Несанкционированное раскрытие конфиденциальной информации недопустимо. Кроме того, любой, кто име-



ет дело с конфиденциальной информацией должен принимать достаточные меры к тому, чтобы конфиденциальная или служебная деловая информация iVi или иной компании передавалась внутри компании только тем работникам, которым она необходима для выполнения служебных обязанностей перед iVi.

Возможны ситуации, когда третьи лица запрашивают у Вас информацию о iVi. Кроме как в ситуациях, указанных в предыдущем абзаце, работникам, должностным лицам и членам Совета директоров (не являющимся уполномоченными на то представителями iVi, запрещается обсуждать с кем-либо внутренние дела iVi и передавать кому-либо за пределами компании её внутреннюю информацию, кроме случаев, когда это требуется в связи с выполнением ими служебных обязанностей перед iVi и когда они подписали соответствующий договор о конфиденциальности. Данный запрет действует, в частности, в отношении вопросов о iVi от средств массовой информации, профессиональных участников рынка (аналитиков по ценным бумагам, институциональных инвесторов, консультантов по инвестициям, брокеров и дилеров) и владельцев ценных бумаг. Все ответы от лица iVi на вопросы дают только уполномоченные на то представители iVi. Если вы получили такой вопрос, Вы обязаны отказаться от комментариев и направить задавшее его лицо к Вашему непосредственному руководителю или уполномоченным представителям iVi. Подробнее о раскрытии информации о внутренних делах см. в перечне конфиденциальной информации (Приложение №1 к Трудовому договору - Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации), копия которых вручена всем членам Совета директоров, должностным лицам и работникам.

Контрагентам

Для взаимодействия с контрагентами iVi предусматривает ряд Соглашений о конфиденциальности NDA (Non-disclosure agreement), которые в обязательном порядке должны подписываться перед началом взаимодействия. В зависимости от того, кто кому раскрывает информацию: iVi контрагенту, контрагент iVi, либо обестороны друг другу будет зависеть форма NDA. Целью данного документа является защита важной коммерческой информации, которой Стороны обмениваются в процессе взаимоотношений. Подробнее о раскрытии информации можно узнать в Соглашении о конфиденциальности или соглашении о неразглашении конфиденциальной информации.

Надлежащее использование информационных технологий и социальных сетей

ivi стремится защищать целостность, доступность и конфиденциальность информации и информационных систем ivi, а также информации и информационных систем, доверенных ivi ее клиентами, работниками, и поставщиками. Соответственно, в качестве условия взаимодействия от каждого из Вас ожидается, что Вы будете защищать данные и системы от несанкционированного доступа, раскрытия, изменения, уничтожения или утери, соблюдая Политику информационной безопасности.

Все члены Совета директоров, должностные лица и работники должны использовать информационные технологии и платформы социальных сетей ivi ответственно и с соблюдением настоящего Кодекса и всех остальных указаний ivi. Информационные технологии ivi – это все имеющееся и будущее оборудование, программное обеспечение и сервисы, предназначенные для сбора, хранения, передачи и обработки данных,

находящихся в собственности ivi, арендуемых или предоставляемых ею. Платформы социальных сетей ivi – это сайты, блоги и иные онлайн-профили, которые ведет ivi. Как сотрудник ivi, Вы несете личную ответственность за любые комментарии о Компании и от лица Компании, публикуемые Вами в социальных сетях (например, Facebook, Instagram, VK, LinkedIn, Twitter, YouTube, в блогах или на форумах). Представляясь в этих сетях сотрудником ivi, Вы ассоциируете себя с компанией, своими коллегами, руководителями и клиентами. Поэтому всегда необходимо помнить, что Ваши сообщения будут доступны широкой общественности, думать о репутации и деловых интересах Компании, не позволять своим высказываниям негативно отражаться на работе или приводить к возникновению конфликта интересов между Вами и ivi. Если Вы размещаете информацию о ivi на внешних ресурсах, используя социальные сети, то Вы обязаны соблюдать положения данного Кодекса.

Информационные технологии и платформы социальных сетей ivi должны использоваться разумно и профессионально, в целях деятельности ivi; допускается ограниченное и надлежащее использование в личных целях. Кроме того, их запрещается использовать:

- для передачи сообщений преследующего, дискриминирующего, оскорбительного, порочащего, мошеннического и угрожающего характера, в том числе сообщений, дискриминационных по признаку расы, религиозной, этнической принадлежности, национальности, цвета кожи, пола, гендерной самоидентификации, возраста, гражданства, наличия статуса ветерана, инвалидности, семейного положения или по любому иному признаку, дискриминация по которому запрещена законом;
- для несанкционированной передачи конфиденциальной информации ivi и ее коммерческих тайн и для несанкционированного обсуждения деятельности или внутренних процессов ivi на внешнем сайте;
- для нарушения или потворствования нарушению работы средств защиты, средств связи, для раскрытия вашего имени пользователя или пароля, или для надления другим возможностью пользоваться вашим именем пользователя или паролем.

С оговорками, предусмотренными применимым законодательством, ivi оставляет за собой право по необходимости контролировать все информационные технологии и платформы социальных сетей ivi, осуществлять к ним доступ и проверять их работу по своему усмотрению и в соответствии с применимым законодательством. Право ivi



на контроль, осуществление доступа и проверку всех информационных технологий и платформ социальных сетей распространяется на ее деятельность, а также на личную информацию, созданную, хранимую и передаваемую с использованием информационных технологий ivi, в том числе на сайты социальных сетей, вход на которые осуществляется с использованием информационных технологий ivi. Работники не вправе рассчитывать на неприкосновенность личных данных в отношении такой деятельности и личной информации.

ivi оставляет за собой право ограничивать и прекращать доступ любого пользователя к ее информационным технологиям и пользование ими в любое время, на любом основании, с предварительным уведомлением или без него, кроме как в случаях, когда такое ограничение и прекращение запрещены законом.

Контрагентам

Контрагенты обязаны охранять конфиденциальную информацию ivi. Контрагенты, которые в рамках деловых отношений получили доступ к конфиденциальной информации ivi, могут делиться ею только с разрешения ivi. Не допускаются совершение контрагентами операций с ценными бумагами и организация ими таких операций, совершаемых другими лицами, на основе конфиденциальной информации, полученной от ivi. Если контрагент полагает, что доступ к конфиденциальной информации ivi он получил по ошибке, он обязан немедленно уведомить об этом работника компании, через которого он поддерживает связь с ivi, и воздержаться от дальнейшего распространения этой информации.

Подобным же образом контрагент не должен делиться с ivi информацией другой компании, если договор или закон обязывает его не раскрывать эту информацию.

Равные возможности всех потенциальных и действующих работников

ivi предоставляет равные возможности всем своим потенциальным и действующим работникам и обязуется продвигать политику равных возможностей. ivi взяла за правило обеспечивать, чтобы при приеме на работу, обучении, повышении по службе и решении иных вопросов, связанных с работой, ни один соискатель и работник не подвергался дискриминации по признаку пола (включая транссексуалов), сексуальной ориентации, возраста, семейного положения, расы, цвета кожи, национальности, этнической принадлежности, наличия нарушений психического или физического здоровья. Все работники, занимающиеся приемом на работу и управлением персоналом, обязаны обеспечивать, чтобы это правило справедливо и последовательно применялось в сфере их ответственности.



Соблюдение правил борьбы с сексуальными домогательствами и притеснениями по расовому признаку

ivi обязалась соблюдать и поддерживает права всех работников на работу и жизнь в обстановке, свободной от всех форм дискриминации, в том числе от сексуальных домогательств и притеснений по расовому признаку, травли и запугивания. Все формы сексуальных домогательств и притеснений по расовому признаку недопустимы, более того: они могут являться нарушением законов. Это недостойные, неподобающие действия, которые подрывают взаимоотношения в коллективе, его дух и мешают эффективной работе, и ivi не будет мириться с ними. Все работники обязаны соблюдать эти правила и принимать меры к тому, чтобы такие действия не имели места. Работник, нарушивший эти правила, будет подвергнут дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения за доказанное серьезное нарушение.

Запрет участия в мошеннической деятельности и незаконном присвоении собственности

Все работники, должностные лица и члены Совета директоров обязаны предотвращать, выявлять факты и сообщать о фактах мошенничества (намеренного введения в заблуждение или злоупотребление доверием для приобретения выгоды или получения неправомерного, или нечестного преимущества), незаконного присвоения собственности и иного ненадлежащего поведения. Для этого ivi намерена продвигать надлежащее, законопослушное и этичное поведение и предоставлять руководящие принципы для него. ivi поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы. Однако существуют нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать на по адресу compliance@ivi.ru или на интернет-странице ivi:

- предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения Политики по противодействию коррупции;
- случаи мошенничества;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для ivi, такие как нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, отмывание денежных средств, полученных преступным путем и финансирование терроризма, а также иные действия, указанные в пункте выше;
- нарушения этических норм, в результате которых сотруднику/сотрудникам или ivi нанесен, или может быть нанесен вред.

Запрещено участвовать в мошеннической деятельности, которая включает в себя: содействие клиентам и контрагентам в совершении операций по отмыванию денежных средств, полученных преступным путём и финансированию терроризма, организация с умыслом и по предварительному сговору проведения платежей в адрес организаторов незаконных азартных игр, лотерей на территории РФ, в том числе с использованием сети Интернет, проведение платежей в адрес лиц, информация

о которых включена в «Черные списки» регулирующих органов, организация с умыслом и по предварительному сговору проведения платежей в адрес любых физических и юридических лиц, занимающимися прочими незаконными видами деятельности (распространение наркотиков, фиктивное предпринимательство, контрабанда и прочее), намеренное введение в заблуждение, искажение или сокрытие фактов или информации; незаконное присвоение, ненадлежащее использование и документирование денежных средств, ценных бумаг, иных активов и финансовых операций; уничтожение, изъятие или ненадлежащее использование документации, оборудования и иных активов.

Если вы не знаете, является ли то или иное действие мошенничеством, обратитесь к непосредственному руководителю или представителю функции Compliance ivi. Работник, обнаруживший или подозревающий мошенническую деятельность, обязан незамедлительно сообщить о ней представителю функции Compliance ivi.

Если вы заметили какой-либо случай нарушения требований законодательства, или вас просят совершить поступок, который, на ваш взгляд, может привести к их нарушению, незамедлительно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или на горячую линию (по адресу compliance@ivi.ru или на интернет-странице ivi).

Дисциплинарные взыскания

Все работники, должностные лица и члены Совета директоров обязаны придерживаться принципа неприятия любого поведения, нарушающего данный Кодекс, задавать вопросы и выражать обеспокоенность относительно соблюдения Кодекса, получать указания и сообщать о подозреваемых нарушениях.

Любое нарушение настоящего Кодекса может повлечь за собой дисциплинарное взыскание, включая прекращение трудового договора или деловых отношений, а при необходимости судебное разбирательство. Этот Кодекс представляет собой изложение определенных фундаментальных принципов, политик и процедур, которые регулируют деятельность сторон ivi в области ведения бизнеса. Он не предназначен и не создает никаких прав ни у одного сотрудника, заказчика, поставщика, конкурента, акционера или любого другого физического или юридического лица.

Если нарушение Кодекса подтвердилось, должны последовать необходимые меры, соразмерные характеру и масштабу нарушения. В этой связи ivi намерена не допускать поведения, не соответствующего Кодексу, и пресекать такое поведение при первой возможности после его обнаружения. Работники ivi, нарушившие Кодекс, могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям в соответствии с законодательством страны, в которой они работают. Некоторые нарушения Кодекса могут потребовать передачи компанией ivi дела в полномочные государственные или контролирующие органы для проведения расследования или привлечения к ответственности. Более того: любой руководитель, распорядившийся о действиях или разрешивший действия, которые нарушают настоящий Кодекс, или знавший о таких действиях, но немедленно не сообщивший о них, также подвергается дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.

Куда обращаться при подозрении

Все работники, должностные лица и члены Совета директоров, знающие или считающие, что какой-либо другой работник или представитель ivi участвовал или участвует в связанных с ivi действиях, которые нарушают применимое законодательство или настоящий Кодекс, обязаны немедленно сообщить об этом нарушении. В частности, любой работник, должностное лицо или член Совета директоров может сообщить о любых основаниях для беспокойства или недовольства в отношении бухгалтерского учета, системы внутреннего контроля, аудиторских проверок, раскрытия информации, недобросовестных действий и неэтичного ведения деятельности, в том числе, среди прочего:

- о недобросовестных действиях или преднамеренной ошибке при подготовке, оценке, анализе или проверке финансовой документации ivi;
- о недобросовестных действиях или преднамеренной ошибке при ведении финансовых записей ivi;
- о недостатках системы внутреннего контроля ivi или нарушении внутреннего контроля над финансовой отчетностью;
- об искажении фактов или ложном заявлении, сделанном руководителем высшего звена, бухгалтером или внешним аудитором относительно данных, которые содержатся в финансовых документах, финансовой отчетности или аудиторских отчетах ivi;
- об уклонении от добросовестной подачи полной отчетности о финансовом состоянии ivi.

Любое лицо вправе сообщить о вышеуказанных фактах, сохранив при этом свою конфиденциальность и анонимность и не подвергаясь угрозе увольнения и репрессий. Сообщения можно подать как устно, так письменно, а по желанию анонимно. Все основания для беспокойства работники, должностные лица и члены Совета директоров ivi могут адресовать:

- непосредственному руководителю;
- Председателю Compliance комитета;
- представителю функции Compliance (по адресу compliance@ivi.ru);

- по телефону горячей линии 8 (800) 301-83-25 или по ссылке ivi.ethicspoint.com

Если работник ivi не знает, как лучше поступить в конкретной ситуации, он должен обратиться к своему непосредственному руководителю, или представителю функции Compliance.

Контрагентам

Контрагент, который считает, что работник или другой представитель ivi совершил незаконное или на каком-либо ином основании неприемлемое действие, обязан подать ivi сообщение по ссылкам ivi.ethicspoint.com и ivi.ru/info/goryachayaliniya-komplaens/



Реакция на сообщения

Руководитель функции Compliance и/или Compliance комитет будут расследовать нарушения и в случае любого нарушения настоящего Кодекса будут приняты соответствующие меры.

Получив сообщение, Председатель Compliance комитета по возможности подтверждает сообщившему факт получения. Затем сообщение проверяется лицами, которых Председатель комитета назначил для проведения такой проверки. При этом будет максимально обеспечена конфиденциальность. Однако если сообщивший не назвал себя, а информации, которую он передал, оказалось недостаточно, Компания может быть не в состоянии должным образом расследовать и урегулировать жалобу. Анонимные сообщения должны содержать достаточную информацию и детали, чтобы при необходимости можно было провести полноценное расследование. Незамедлительные и надлежащие меры по устранению нарушения будут приняты в моменты и в объеме, которые будут указаны в решении Председателя комитета. Если будет возможно и если Председатель комитета сочтет это нужным, сообщившее лицо получит уведомление о мерах, принятых для устранения нарушения.

Отсутствие репрессий

Работник ivi, участвующий в репрессиях против лица, которое добросовестно сообщило о своих опасениях о нарушении или участвовало в расследовании нарушения, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения и прекращения иных деловых отношений. Если какое-либо лицо считает, что подвергается таким репрессиям, оно должно незамедлительно сообщить об этом одному из лиц, указанных выше в разделе «Сообщение об основаниях для беспокойства».

Исключения из настоящего Кодекса делового поведения и этики

Если работник или должностное лицо считает, что в его случае должно быть сделано исключение из правил, он обязан сначала обратиться к своему непосредственному руководителю. Если тот согласен, что исключение возможно, надлежит получить разрешение представителя функции Compliance ivi. Последний обязан обеспечивать, чтобы все запросы на отклонение от любых из этих правил и решения по таким запросам были документально оформлены. Руководитель высшего звена или член Совета директоров, желающий получить разрешение на отклонение от какого-либо из этих правил, должен обратиться к Совету директоров ivi. Любое отклонение от настоящего Кодекса для высшего руководства или членов Совета директоров и любое изменение настоящего Кодекса, применимое к ним, принимается Советом директоров ivi.

FAQ

Что собой представляет Кодекс этики и делового поведения iVi?

Это документ, который поддерживает миссию iVi и помогает iVi защищать свои культуру и репутацию через предоставление ресурсов, облегчающих партнерам принятие этических решений в ходе работы. Он распространяется среди всех работников партнеров iVi с тем, чтобы они в ходе своей работы принимали правильные решения. В этих нормах вкратце изложены некоторые ожидания iVi относительно того, как нам всем следует вести работу.

Что мне делать с Кодексом этики и делового поведения?

Внимательно прочитать его в рабочее время и убедиться, что Вам все понятно. Если у Вас возникли вопросы или основания для беспокойства, адресуйте их представителю функции Compliance.

Что собой представляет горячая линия iVi по этике и корпоративному контролю?

Это бесплатный телефонный номер, по которому можно сообщить о проблемах и основаниях для беспокойства по вопросам этики, соблюдения законодательства и возможных нарушений правил iVi, в том числе Кодекса этики и делового поведения, и наших основополагающих ценностей. Линия работает круглосуточно без выходных; на звонки отвечают сотрудники независимой организации.

Могу ли я обратиться на горячую линию, если плохо владею английским?

Да. По запросу возможен немашинный перевод.

Можно ли позвонить на горячую линию анонимно?

Да. В таком случае Вам сообщат уникальный номер обращения, с помощью которого Вы при дальнейших звонках на горячую линию сможете анонимно проверять состояние обращения. Звонки на горячую линию не отслеживаются; в ходе их обработки обеспечивается конфиденциальность.

Мы рекомендуем звонящим сообщать свое имя и контактный номер, так как расследование обращений, в ходе которых звонящий не предоставил эту информацию, может быть затруднено.

ivi не может гарантировать вашу анонимность, если Вы идентифицировали себя или сообщили информацию, с помощью которой Вас можно идентифицировать; но компания будет прилагать все разумные усилия, чтобы максимально обеспечить конфиденциальность ваших данных.

Что собой представляет интернет-страница для приема обращений по вопросам этики и чем она отличается от горячей линии?

Интернет-страница для приема обращений по вопросам этики – это еще один инструмент, благодаря которому партнеры могут запросить инструкции или сообщить об основаниях для беспокойства. Как и на горячей линии, обращение можно подать анонимно, и в ходе его обработки будет обеспечена конфиденциальность.

Будут ли меня подвергать репрессиям или стыдить за обращение, поданное с использованием горячей линии или интернет-страницы?

В ivi недопустимы репрессии и упреки в адрес работника или контрагента, который выразил беспокойство или задал вопрос о возможном (по его обоснованному мнению) нарушении правил, действующих в ivi.

Как работа горячей линии и интернет-страницы сочетается с работой функции Compliance и с выполнением правил и процедур, в том числе процедуры рассмотрения жалоб?

Служба по деловой этике и корпоративному контролю сотрудничает с глобальными партнерами для расследования и урегулирования обращений, поданных с использованием горячей линии и интернет-страницы. Кроме Вашего руководителя и представителя функции Compliance, есть и другие каналы, через которые любой желающий может передавать информацию о нарушениях.

У кого мне получить дополнительную информацию или экземпляр Кодекса?

Обратитесь к любому представителю функции Compliance (по горячей линии, на интернет-странице или по электронной почте).