

**УТВЕРЖДЕН**

Наблюдательным Советом  
Акционерного общества  
«Национальная товарная биржа»  
(Протокол № 12  
от « 15 » декабря 2021г.)

Председатель Наблюдательного Совета  
Акционерного общества «Национальная  
товарная биржа»

\_\_\_\_\_ И. Л. Марич

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ**

**АО НТБ**

*Профессиональная этика – совокупность моральных норм, правил, принципов, которые определяют отношение человека к своим профессиональным обязанностям и долгу, а также взаимоотношения людей в трудовой деятельности.*

## **1. Общие положения**

Являясь современной высокотехнологичной компанией<sup>1</sup> и важной частью инфраструктуры финансового рынка, мы<sup>2</sup> постоянно сталкиваемся с новыми для себя задачами, от способа решения которых зависит будущее множества связанных с финансовой сферой граждан и организаций.

Понимая свою ответственность, настоящим Кодексом профессиональной этики Акционерного общества «Национальная товарная биржа (далее – Кодекс) мы определили стандарты профессиональной этики в компании, призванные помочь сотрудникам принимать взвешенные и эффективные решения как в ежедневной работе, так и в нестандартных и содержащих значительные риски ситуациях, достигать амбициозных целей и лучшего результата.

Мы ожидаем, что все сотрудники компании знают, понимают и используют Кодекс при принятии решений, а также способствуют его пониманию и использованию коллегами. Напоминаем, что несоблюдение Кодекса может привести к негативным последствиям (включая дисциплинарную, административную и уголовную ответственность).

Мы признаем, что невозможно предугадать все сценарии, с которыми мы можем столкнуться в работе. В ситуациях, не описанных Кодексом, мы полагаемся на здравый смысл и личное стремление каждого сотрудника

---

<sup>1</sup> Говоря в Кодексе «компания», мы имеем в виду Акционерное общество «Национальная товарная биржа».

<sup>2</sup> Говоря в Кодексе «мы» или «нам», мы имеем в виду как компанию в целом, так и каждого сотрудника, и каждого члена органов управления компании в отдельности.

поддерживать своими действиями атмосферу порядочности, уважения и доверия.

В случае конфликта норм Кодекса и законодательства, необходимо действовать в соответствии с наиболее строгими нормами и положениями.

Мы помним и об особой роли и ответственности руководителей, которые должны прикладывать разумные усилия для обеспечения соблюдения работающими под их руководством коллегами действующих законов, правил и положений, а также Кодекса. Мы видим фундамент развития финансового рынка в честном и открытом ведении бизнеса. Наши клиенты и деловые партнеры не обязаны следовать нашим стандартам профессиональной этики, однако мы ожидаем от них и приветствуем такое поведение.

## **2. Горячая линия «Speak Up!»<sup>3</sup>**

Отношение к риску каждого из нас через действие или бездействие влияет на эффективность компании.

Мы приветствуем активную позицию сотрудников в управлении рисками. Если у вас возникло беспокойство, что произошло или может произойти нарушение Кодекса, то не ждите наступления последствий (их усугубления) и сразу сообщайте об этом через систему сбора информации «Speak Up!» по адресу <https://speak-up.moex.com/>. При необходимости, через «Speak Up!» можно направить сообщение и получить обратную связь в полностью анонимном режиме.

Мы придерживаемся принципа защиты лиц, добросовестно обратившихся на «Speak Up!», от связанных с обращением преследований.

---

<sup>3</sup> «Speak Up!» можно перевести с английского как «не молчи» или «говори откровенно».

### 3. **Наша миссия**

*Мы привносим доверие, эффективность и инновации на биржевые товарные рынки, помогаем нашим клиентам достигать целей завтрашнего дня.*

Наша миссия – это основная общая цель и четко выраженная причина существования нашей компании. Каждый сотрудник своим ежедневным трудом помогает компании уверенно двигаться по пути реализации ее миссии. Если вы видите, что отдельные действия, идеи или процессы противоречат миссии, об этом следует сообщить на «Speak Up!».

### 4. **Наше видение**

Вместе с миссией, не менее важно знание и понимание видения компании. Видение – это формулировка, которая вбирает в себя устремления акционеров и сотрудников, показывает, какой они хотят видеть компанию в будущем.

*Наше видение – быть лидирующей платформой российского биржевого товарного рынка, обеспечивающей надежный доступ всех категорий клиентов к широкому спектру биржевых товаров и инструментов.*

### 5. **Наши ценности**

Наши ценности – это принципы, которым мы следуем в ежедневной работе, руководствуемся при принятии решений и при взаимодействии с коллегами, клиентами и иными лицами. Следование ценностям делает нас единой командой, помогает синхронизировать наши действия на пути достижения общих целей.

Ниже приведены наши ценности. По всему тексту Кодекса вы найдете примеры поведения, которое демонстрирует следование ценностям и которое ожидается от каждого из нас.

*Мы в партнерстве с клиентами*

*Мы открыты и порядочны*

*Мы развиваемся и готовы к изменениям*

## **6. Уважение к коллегам и равенство возможностей**

Сотрудники – главное достояние компании. Мы стремимся создать такую рабочую среду, в которой любой сотрудник сможет полностью раскрыть свой потенциал и внести вклад в успех компании. Это означает, что мы:

- исходим из равенства прав всех сотрудников, уважения к их мнению и предоставления возможности участвовать в развитии компании;
- относимся уважительно друг к другу, создаем и поддерживаем рабочую атмосферу в открытых офисных пространствах, действуем равнодушно и всегда готовы помочь;
- фиксируем и выполняем принятые на себя договоренности;
- стремимся к постоянному поддержанию и совершенствованию своей профессиональной компетентности, профессиональному развитию;
- изучаем лучшие практики и внедряем изменения;
- развиваясь, содействуем росту эффективности и доверия на финансовом рынке;
- адаптируемся к изменениям и новым подходам в работе;
- активно обмениваемся опытом с коллегами;
- лояльно относимся к своему работодателю;
- своевременно делимся информацией, которая может помочь в принятии решения;
- даем конструктивную обратную связь, а получив ее, учитываем в своей работе;
- анализируем свои действия и процессы, предлагаем пути повышения эффективности работы;
- решаем проблемы и противоречия путем их обсуждения;
- принимаем на себя личную ответственность за достижение общих целей.

Мы соблюдаем права человека<sup>4</sup> и направляем наши усилия на поддержание безопасной и здоровой рабочей среды. Для нас крайне важно соблюдать все законы и нормы трудового законодательства. Каждый из нас несет ответственность за выполнение правил безопасности, за надлежащее поведение на рабочем месте, не подвергаящее риску собственное здоровье и безопасность, а также здоровье и безопасность коллег.

Мы признаем право сотрудников на заключение коллективных договоров, свободу собраний и объединений, право создавать или вступать в организации, представляющие их интересы, не опасаясь каких-либо последствий.

Мы понимаем потребность каждого сотрудника в достижении баланса между личной и профессиональной сторонами своей жизни, а также уважаем права на неприкосновенность личной жизни. Поэтому мы просим предоставлять только ту личную информацию, которая связана с осуществлением трудовой деятельности или требуется законодательством<sup>5</sup>.

Мы проявляем уважение к культурам, мнениям и образу жизни, которые отличаются от собственных, и учитываем то, как другие будут воспринимать нас и реагировать на наше поведение и манеру общения. Любые формы домогательства и дискриминации, в том числе по причине пола, вероисповедания, мировоззрения, возраста, этнической или национальной принадлежности, степени физической мобильности и физических возможностей, сексуальной ориентации, цвета кожи, семейного статуса, политических убеждений, социального

---

<sup>4</sup> В деятельности компании мы всецело поддерживаем фундаментальные принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека, Декларациях и Конвенциях Международной организации труда, придерживаемся Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека. Наше согласие с этими принципами отражается в наших политиках и действиях по отношению к сотрудникам и иным лицам, с которыми мы взаимодействуем.

<sup>5</sup> Говоря в Кодексе «законодательство», мы имеем в виду законы и подзаконные акты, под действие которых попадает наша компания во всех применимых юрисдикциях, включая нормы законов и подзаконных актов, действующих по экстерриториальному принципу.

происхождения, мы считаем неприемлемыми и недостойными поведения сотрудников компании.

Мы следуем принципу равных возможностей при трудоустройстве и мотивации сотрудников, что выражается в:

- предоставлении справедливых возможностей для профессионального развития;
- принятии кадровых решений на основе профессиональных качеств и показателей работы;
- негативном отношении к любым формам покровительства (в том числе, при родственных связях) и дискриминации.

## **7. Взаимодействие с клиентами**

Строя долгосрочные отношения с клиентами, мы:

- слушаем клиентов, понимаем их потребности и предлагаем взаимовыгодные решения, учитывающие интересы клиентов и нашей компании;
- вовлекаем клиентов в создание новых продуктов и услуг;
- предоставляем клиентам всю необходимую информацию, в том числе о рисках;
- избегаем двусмысленности, не вводим клиентов в заблуждение;
- не даем обещаний, которые не можем выполнить;
- относимся к клиентам уважительно и непредвзято;
- исполняем обязанности с разумной тщательностью, осмотрительностью и беспристрастностью;
- проявляем равное отношение к правам клиентов, в том числе в отношении приоритетности предоставления клиентам информации;
- общаемся вежливо и доброжелательно;
- своевременно, конструктивно и понятно отвечаем на вопросы, обращения, обратную связь;
- защищаем информацию о клиентах и не используем ее в личных целях.

## **8. Взаимодействие с деловыми партнерами и конкурентами**

Наши отношения с деловыми партнерами и конкурентами основаны на уважении, доверии, неукоснительном соблюдении взятых на себя

обязательств и полном соответствии с нормами применимого законодательства.

Управляя своим бизнесом, мы неукоснительно соблюдаем требования антимонопольного законодательства и законов о конкуренции, ориентируемся на честную конкурентную борьбу, не допускаем недобросовестную конкуренцию.

## **9. Взаимоотношения с органами государственной власти**

Компания руководствуется принципом лояльности к органам государственной власти:

- поддерживает с государственными органами открытые и честные отношения;
- полно и своевременно исполняет требования, основанные на нормах законодательства;
- вносит предложения по совершенствованию законодательства;
- исключает попытки незаконного влияния на решения государственных органов.

## **10. Компания и общество**

### **10.1. Защита интересов акционеров**

Мы исходим из принципа добросовестности сотрудников, органов управления и акционеров во всем, что относится к бизнесу компании.

Мы стремимся оправдывать доверие наших акционеров своим профессиональным трудом и содействуем реализации и защите их законных интересов и прав, в том числе, посредством обеспечения высокого уровня корпоративного управления и контроля за своей деятельностью, соблюдения норм применимого законодательства и стандартов добросовестного поведения.



## **10.2. Социальная ответственность и устойчивое развитие**

Компания разделяет принципы устойчивого развития<sup>6</sup> и поддерживает их как через эффективное корпоративное управление и использование ресурсов, равные возможности для работы и развития сотрудников, так и через активную роль в построении устойчивой финансовой системы<sup>7</sup> и во взаимодействии с обществом.

Компания ни прямо, ни косвенно не участвует в финансировании организаций, деятельность которых так или иначе связана с нарушениями прав человека, проведением дискриминационной политики, созданием или распространением оружия массового поражения.

## **10.3. Политическая и религиозная деятельность**

Компания занимает нейтральную позицию, воздерживаясь от поддержки каких-либо политических партий или религиозных организаций. Вместе с этим компания поддерживает частное право сотрудников на участие в политической деятельности или в религиозных организациях в свободное от работы время и за счет собственных средств.

Мы должны помнить, что любые наши политические или религиозные убеждения должны выражаться как личные и никак не быть связаны с позицией компании. В том числе поэтому сотрудникам строго запрещено использовать помещения, оборудование, коммуникационные

---

<sup>6</sup> Устойчивое развитие было определено как развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Для обеспечения устойчивого развития крайне важно сочетать три основных элемента: экономический рост, социальную интеграцию и охрану окружающей среды. Эти элементы взаимосвязаны и имеют решающее значение для благополучия общества.

<sup>7</sup> Устойчивая финансовая система является стабильной, создает, оценивает и использует финансовые активы таким образом, чтобы удовлетворять долгосрочные потребности экономики по всем аспектам, включая экономические, социальные и экологические вопросы, устойчивую занятость, образование, финансирование выхода на пенсию, технологические инновации, строительство инфраструктуры, смягчение последствий изменения климата и адаптацию к нему.

инструменты или другие активы компании для распространения материалов политического или религиозного характера.

## **11. Работа с информацией**

### **11.1. Защита информации**

Информация – ценнейший актив нашей компании, поэтому одной из важнейших наших задач является защита информации.

Большая часть информации в компании является конфиденциальной (например, персональные данные, инсайдерская информация, коммерческая тайна). Конфиденциальную информацию можно передавать только тем сотрудникам, кто имеет к ней доступ для выполнения своих должностных обязанностей.

Деловая коммуникация через защищенные каналы связи, а также осмотрительность в отношении наличия доступа к предоставляемой информации у участников обсуждения (рабочей переписки), являются важными составляющими защиты информации.

### **11.2. Инсайдерская информация**

Инсайдерская информация — это точная и конкретная информация, которая в случае ее распространения (раскрытия) способна существенно повлиять на рыночную стоимость ценных бумаг или других финансовых инструментов.

Инсайдерскую информацию запрещено использовать:

- для осуществления операций с финансовыми инструментами, которых касается эта информация;
- путем передачи ее третьим, неуполномоченным на ее получение, лицам;
- посредством рекомендаций третьим лицам совершать операции с финансовыми инструментами.

Если вы или ваши близкие занимаетесь инвестированием на финансовом рынке, следите за внутренними информационными рассылками и соблюдайте установленные правила компании, которые помогут вам соблюдать строгие требования законодательства в отношении

использования и сохранения конфиденциальности инсайдерской информации.

### **11.3. Политика «чистого стола»**

Покидая свое рабочее место, мы принимаем меры защиты информации, в том числе:

- блокируем компьютер;
- убираем документы (конфиденциальная информация убирается в запираемые шкафы и сейфы, ключи от них должны храниться в безопасном месте).

Мы также призываем всех сотрудников внимательно относиться к совещаниям и печати документов. Материалы, оставленные в переговорных или на принтере, могут представлять серьезную угрозу информационной безопасности.

### **11.4. Профессиональная коммуникация с внешними лицами**

Только уполномоченные сотрудники могут представлять информацию от лица компании. Любые запросы СМИ относительно деятельности компании необходимо вежливо перенаправлять в пресс-службу, контактные данные которой размещены на нашем официальном сайте по адресу <https://www.namex.org/ru/about/contacts>.

Если вы планируете выступление на внешнем мероприятии, где будете представлены в качестве сотрудника компании, и предполагаете, что в процессе вам могут задать вопросы, обсуждать которые вы не уполномочены, обязательно обсудите это с сотрудниками пресс-службы.

### **11.5. Социальные сети**

Общаясь в социальных сетях, мы можем быть идентифицированы в качестве сотрудников компании, а наши неосторожные высказывания могут быть неправильно истолкованы, оказаться на первых полосах газет, стать причиной серьезного репутационного ущерба для компании. Поэтому, общаясь и размещая информацию в сети Интернет мы проявляем ответственность, в том числе:

- если у нас нет специальных на то полномочий, мы никогда не вступаем в обсуждение тем и не отвечаем на вопросы или ложные заявления, связанные с деятельностью компании;
- не используем внутреннюю информацию компании в личных коммуникациях (например, о структуре компании, наших планах или о том, что кто-то является нашим контрагентом);
- стараемся избегать обсуждения острых социальных или политических тем, резонансных событий или финансового рынка, при этом, если мы все же размещаем такую информация и из наших личных публикаций или иных источников в сети Интернет (включая персональные страницы) видна наша связь с компанией, мы указываем на то, что это является нашим личным мнением.

### **11.6. Внимательность в публичных местах**

При необходимости просмотра рабочей информации за пределами офиса (например, в кафе, в транспорте или дома) с экранов мобильных устройств или в распечатанном виде, мы сохраняем бдительность и не допускаем случайного или намеренного ознакомления с ней третьих лиц (включая наших друзей и близких).

Мы также помним, что наше добросовестное и соответствующее ценностям поведение за пределами офиса способствует не только нашей личной безопасности, но также поддерживает позитивную репутацию сотрудников компании. Мы не должны забывать, что в современном мире нарушение сотрудниками законодательства, их неподобающее поведение могут привести к серьезному репутационному ущербу и убыткам для их компании.

## 12. Управление конфликтами интересов

Конфликт интересов — это ситуация, при которой косвенная или прямая личная заинтересованность, фактическая или потенциальная выгода сотрудника или его аффилированного лица<sup>8</sup>, а также членов органов управления компании влияет или может повлиять на добросовестное и эффективное исполнение ими должностных обязанностей и привести к неблагоприятным последствиям для компании, ее клиентов и деловых партнеров.

Примеры ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов:

- получение от клиента или делового партнера подарка или приглашения на бесплатное участие в мероприятии, не соответствующего обычаям делового оборота;
- принятие на работу аффилированного сотруднику лица или непосредственное руководство им;
- заключение компанией договоров с аффилированной сотруднику организацией;
- постановка не соответствующих ценностям задач (например, «продать услугу любым способом»);
- осуществление внешней (вне работы в компании) деятельности, которая влечет использование активов компании или информации, полученных во время работы в компании.

Мы предупреждаем, предотвращаем и раскрываем конфликты интересов. В целях минимизации рисков, связанных с конфликтами интересов, мы:

- не совершаем действия (не принимаем решения), которые могут привести к возникновению конфликта интересов, а также стремимся избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как конфликт интересов;

---

<sup>8</sup> Под аффилированными лицами в Кодексе понимаются физические лица, имеющие с сотрудником компании родственные связи или иные взаимоотношения, способные оказать влияние на его деятельность, а также юридические лица, в которых сотрудник и/или его аффилированное лицо имеют возможность влиять на принятие решений в отношении деятельности такого юридического лица.

- соблюдаем принципы профессиональной этики, в том числе не используем информацию, полученную в результате выполнения должностных обязанностей, в своих личных интересах;
- в случае возникновения (выявления) конфликта интересов или ситуации, которая может к нему привести, мы незамедлительно информируем об этом своего непосредственного руководителя и пишем на «Speak Up!».

### 13. Защита и использование активов компании

Мы несем ответственность за сохранность активов компании, предоставленных нам для выполнения должностных обязанностей. Примерами таких активов являются денежные средства, компьютер, электронная почта, телефонная связь, доступ в интернет, служебный транспорт, представительские расходы, информация, к которой мы имеем доступ.

Мы ответственно подходим к защите информационных систем нашей организации, поэтому мы:

- не открываем подозрительные электронные письма, не посещаем сомнительные сайты, сообщаем в подразделение информационной безопасности<sup>9</sup> свои подозрения о компьютерном вирусе;
- проверяем на наличие вирусов все съемные носители информации сразу после подключения их к компьютеру и до начала использования хранимой на них информации;
- внимательны, при выявлении фишинга<sup>10</sup> или социальной инженерии<sup>11</sup> немедленно прекращаем коммуникацию, сообщаем об этом в подразделение информационной безопасности.

Активы компании должны использоваться эффективно и никогда в противозаконных целях. Использование активов в личных целях

---

<sup>9</sup> Служба по управлению рисками.

<sup>10</sup> Вид интернет-мошенничества, с помощью которого злоумышленники получают доступ к информации о пользователях; чаще всего имеет вид рассылки электронных писем с вредоносным содержанием (вирусом) / ссылкой на вредоносный ресурс.

<sup>11</sup> В данном контексте имеются в виду психологические приемы убеждения / манипулирования человеком с целью похищения информации или достижения иных незаконных целей.

допускается только если оно не носит систематического характера, не влечет дополнительных расходов для компании, не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с осуществлением незаконной деятельности.

При обнаружении любых подозрительных событий, которые могут привести к разглашению конфиденциальной информации или остановке деятельности, нарушению технологических процессов компании, мы сразу же сообщаем об этом своему руководителю и в подразделение информационной безопасности.

#### **14. Защита прав на интеллектуальную собственность**

Мы с уважением относимся к законодательству об авторском праве и охране интеллектуальной собственности, поэтому используем только то, что создаем сами или приобретаем должным образом у правообладателей.

Мы помним, что исключительные права на все изобретения, идеи и проекты, воплощенные сотрудником в рамках трудового договора с компанией, являются и останутся собственностью компании.

#### **15. Подарки и представительские расходы**

Компания не приемлет коррупционного поведения в любой форме и соблюдает требования антикоррупционного законодательства, в том числе принимает меры предупреждения коррупции и поддерживает их актуальность.

Подарки и представительские расходы являются зоной повышенного коррупционного риска, поэтому мы не предлагаем и не принимаем деловые подарки и приглашения на представительские мероприятия в случаях, если их стоимость превышает установленные Антикоррупционной политикой<sup>12</sup> компании значения, или они содержат запрещенное Антикоррупционной политикой компании действие (например, осуществляются с целью оказать влияние на принимаемые решения или имеют вид денег или их эквивалентов). Также в целях

---

<sup>12</sup> Говоря в Кодексе «Антикоррупционная политика», мы имеем в виду внутренние документы компании, устанавливающие меры по предупреждению коррупции.

управления коррупционным риском Антикоррупционная политика компании устанавливает правила информирования о принятых подарках, полученных приглашениях на мероприятия.

Разрешенными признаются небольшие подарки, имеющие символическое значение, вручаемые единократно и в связи с определенным событием (например, общенациональные праздники или годовщины).

## **16. Полнота и достоверность отчетности**

Компания обязана предоставлять полную и достоверную отчетность о своей деятельности с соблюдением сроков, формы и иных установленных регуляторами требований. От этого зависит доверие наших клиентов и партнеров. Если вам стало известно о случайном или намеренном искажении отчетности или какой-либо иной раскрываемой информации компании, незамедлительно сообщите об этом на «Speak Up!».

## **17. Культура принятия решений**

Принимая значимое решение, обязательно задавайте себе следующие вопросы:

- противоречит ли решение нашим ценностям?
- противоречит ли решение целям компании?
- может ли оно привести к нарушению законодательства или настоящего Кодекса?
- может ли оно привести к нарушению функционирования рыночных механизмов или понизить доверие к финансовому рынку и его участникам?
- возможен ли материальный ущерб для компании, связанный с решением?
- возможен ли репутационный ущерб для компании, если о решении станет известно публично?

Если вы ответили «да» хотя бы на один вопрос или сомневаетесь в ответе - приложите усилия для получения необходимой дополнительной информации и устранения недостатков решения. Помните, что вы можете



обсудить ситуацию с вашим руководителем или получить профессиональное мнение подразделения комплаенса<sup>13</sup>.

И еще несколько моментов о нашей культуре принятия решений:

- мы принимаем взвешенные и независимые решения, опираясь на обоснованные и рациональные факторы;
- мы учитываем влияние своих решений на работу смежных подразделений;
- принимаем решения в рамках своих полномочий и берем ответственность за них;
- обсуждаем решения до их принятия, после этого исполняем надлежащим образом;
- выявив ошибочные решения, предлагаем способы исправления ошибок и предотвращения их в будущем.

## **18. Соблюдение стандартов профессиональной этики**

Настоящий Кодекс является внутренним документом Акционерного общества «Национальная товарная биржа». Каждый сотрудник компании обязан ознакомиться с настоящим Кодексом и соблюдать его, а также ответственно и в срок проходить периодически назначаемые внутренние обучения (включая инструктажи, электронные курсы, очные тренинги). Эти знания помогут вам правильно действовать в сложных и нестандартных ситуациях, а также помогут избежать ошибок и нарушений законодательства, за которые возможна серьезная персональная ответственность.

В то же время, несоблюдение Кодекса, а также игнорирование обязательных внутренних обучений может расцениваться в качестве нарушения трудовой дисциплины с применением к сотруднику мер дисциплинарной ответственности в установленном в компании порядке.

При возникновении вопросов по соблюдению Кодекса, вы можете обратиться в подразделение комплаенса.

---

<sup>13</sup> Служба внутреннего контроля.