

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Ради директорів
ТОВ «РА «Кредит Інтелідженс»
№ 1 від 30.03.2026

КОДЕКС ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ

ТОВ «РА «Кредит Інтелідженс»

Дата набрання чинності 30.03.2026

Затверджено Рішення Ради директорів

Власник документа Комплаєнс-менеджер

1. Вступ і правові засади

Мета Кодексу — зафіксувати принципи, що забезпечують незалежність суджень, якість рішень, прозорість і довіру до рейтингів ТОВ «Рейтингове агентство «Кредит Інтелідженс» (далі -Рейтингове агентство).

Кодекс розроблено з урахуванням вимог законодавства України щодо діяльності рейтингових агентств та нормативних актів НКЦПФР. Враховуючи характер, масштаб і складність діяльності та кількість працівників Рейтингового агентства (<50 працівників) застосовується принцип пропорційності: форми процесів спрощуються, але зміст вимог до незалежності, конфіденційності та професійної якості незмінний.

Цей Кодекс не дублює операційні деталі. Процесуальні кроки викладено в окремому документі «RA-PR-01 Процедура рейтингування», а ідентифікацію загроз дотриманню принципів і запобіжники — у «RA-ETH-02 Загрози та запобіжники».

2. Сфера застосування і пріоритет норм

- Кодекс є обов'язковим для всіх посадових осіб, працівників та залучених осіб (підрядників, стажерів) на всіх етапах рейтингування: збір/верифікація даних → аналіз → ухвалення та публікація → моніторинг → комунікації.

- У разі виникнення юридичної колізії між внутрішніми документами Рейтингового агентства та нормами чинного Законодавства — застосовується більш суворий стандарт.

3. Визначення

Аналітик: особа, що готує аналітичні матеріали/висновки для прийняття рейтингового рішення.

Комплаєнс-менеджер: відповідальна особа Рейтингового агентства, яка здійснює моніторинг дотримання вимог законодавства та внутрішніх політик, процедур і стандартів, діє незалежно від комерційних та/або операційних KPI та не перебуває під впливом комерційних інтересів.

Внутрішня/чутлива інформація: непублічна інформація, розголошення або використання якої може завдати шкоди ринку/клієнту.

Конфлікт інтересів: обставини, що реально або потенційно можуть впливати на об'єктивність суджень чи дій службових осіб Рейтингового агентства.

Незалежний нагляд: Рада директорів Товариства — колегіальний виконавчий орган, що здійснює функції органу, відповідального за здійснення нагляду відповідно до частини 2 статті 13 та частини 6 статті

14 Закону України «Про рейтингування». Рада директорів складається з Головного виконавчого директора та двох невиконавчих директорів, які не є працівниками Товариства та не беруть участі в оперативному управлінні. Голова Ради обирається невиконавчими директорами з числа невиконавчих директорів за рішенням Ради директорів.

Невиконавчий директор: член Ради директорів, який не бере участі в оперативному управлінні Рейтинговим агентством та здійснює виключно наглядові функції — контроль комплаєнсу, конфліктів інтересів, дотримання методології та якості рейтингової діяльності. Невиконавчий директор не залучається до підготовки або прийняття рейтингових рішень.

4. Основоположні етичні принципи

Рейтингове агентство у своїй діяльності керується наступними фундаментальними принципами:

(а) **Доброчесність** — аналітик має бути чесним і добросовісним при будь-якій професійній і діловій взаємодії.

(b) **Об'єктивність** — аналітик повинен уникати упередженості, конфлікту інтересів або зовнішнього тиску, що можуть вплинути на незалежність його суджень.

(c) **Професійна компетентність та належна ретельність** — аналітик зобов'язаний підтримувати актуальні знання, професійні навички та вміння, необхідні для якісного виконання своїх обов'язків.

(d) **Конфіденційність** - аналітик повинен забезпечувати конфіденційність інформації, отриманої в процесі своєї професійної діяльності.

(e) **Професійна поведінка** - аналітик зобов'язаний діяти відповідно до вимог чинного законодавства та внутрішніх політик агентства, підтримуючи репутацію як самого Рейтингового агентства, так і інших учасників ринку рейтингування.

Ці принципи формують етичну основу, якої зобов'язані дотримуватись усі аналітики Рейтингового агентства незалежно від їхньої ролі чи рівня відповідальності.

Метою дотримання цих принципів є забезпечення: довіри до результатів рейтингування, гарантій незалежності професійного судження та захист суспільних інтересів.

Аналітики повинні постійно застосовувати професійне судження, оцінюючи ситуації на предмет дотримання зазначених вище принципів і вживати належних заходів для їх неухильного дотримання.

Розкриття принципу Доброчесності

Доброчесність є базовим стандартом професійної поведінки, який вимагає від аналітика бути чесним, прямолінійним і відкритим у всіх взаємодіях з учасниками ринку рейтингування — як з клієнтами, так і з колегами, регуляторами, контрагентами та суспільством в цілому.

Аналітик Рейтингового агентства зобов'язаний:

(а) Бути чесним у формулюванні рейтингових висновків: не допускати маніпуляцій, наприклад: перебільшення сильних сторін емітента чи умисне заниження ризиків. Формулювання висновків має відбуватись виключно на основі реальних доказів, а не очікувань чи тиску.

(б) Не асоціюватися з неправдивою або суперечливою інформацією: якщо аналітик отримує документ, який містить суттєві викривлення або пропуски, він не повинен його підтверджувати чи покладатись на нього без перевірки. Якщо публічний рейтинг базувався на інформації, яка виявилася недостовірною, аналітик зобов'язаний ініціювати її перегляд.

(с) Уникати замовчування суттєвих фактів: при підготовці аналітичного звіту важливо розкривати всі суттєві обмеження, ризики або невизначеності, включно з обмеженим доступом до даних.

(d) Бути послідовним: дотримуватись однакових етичних стандартів незалежно від того, чи стосується ситуація рейтингу великої державної компанії, невеликого приватного бізнесу чи чутливої політичної теми.

У ситуаціях, коли аналітик виявляє свою участь у поширенні інформації, що може вводити в оману чи мати неоднозначне тлумачення (наприклад, звітів, заяв або публікацій), він повинен чітко відмежуватись від таких матеріалів і невідкладно повідомити про це відповідальному комплаєнс-менеджера.

Якщо виникають сумніви щодо доброчесності дій клієнта або колеги, аналітик має в найкоротший термін ініціювати внутрішній перегляд ситуації з метою з'ясування виявлених обставин.

У випадках, що вимагають складних етичних рішень, доцільно здійснити письмову фіксацію обраного підходу — як задля внутрішньої прозорості, так і для захисту власної професійної репутації.

Розкриття принципу Об'єктивності

Об'єктивність означає здатність аналітика формувати незалежне професійне судження, не піддаючись упередженості, тиску або зовнішньому впливу, не допускаючи виникнення конфлікту інтересів. Дотримання принципу об'єктивності гарантує, що рішення рейтингового агентства ґрунтуються виключно на достовірних фактах і перевірненій методології, а не на особистих симпатіях чи очікуваннях третіх сторін.

Аналітик Рейтингового агентства зобов'язаний:

(a) Забезпечувати незалежність професійного судження: всі рейтингові висновки мають базуватись лише на доступних даних, перевірених аналітичній моделі та внутрішній методології агентства.

(b) Уникати будь-якої форми конфлікту інтересів: аналітик не має права здійснювати рейтингування компанії, якщо має щодо рейтингованого суб'єкта або іншої пов'язаної сторони:

- персональну фінансову зацікавленість (володіє фінансовим інструментом (акції, боргові інструменти, опціони тощо);
- родинні та/або близькі особисті зв'язки;
- недавні ділові, трудові чи інші відносини.

(c) Не діяти під тиском: якщо аналітик відчуває спробу вплинути на аналітичний висновок з боку внутрішніх або зовнішніх осіб, він має негайно повідомити про комплаєнс-менеджера.

(d) Уникати участі одночасної участі у аналітичній і комерційній діяльності: аналітикам заборонено брати участь у переговорах з потенційними клієнтами щодо вартості послуг або інших договірних умов.

У межах дотримання принципу об'єктивності аналітик має постійно виявляти потенційні джерела упередженості, зокрема, але не виключно:

Здійснення рейтингової діяльності щодо одного і того самого рейтингованого суб'єкта або пов'язаної третьої сторони більше чотирьох років поспіль;

тиск з боку керівництва або клієнта щодо аналітичного висновку;

Кредитні рейтинги та рейтингові аналітики є незалежними від учасників (засновників) та Головного виконавчого директора Товариства. Жодна особа не має права впливати на зміст кредитних рейтингів або на висновки рейтингових аналітиків з мотивів, не пов'язаних із змістом аналізу та вимогами методологій.

Обсяги продажів послуг Товариства та заходи щодо збільшення таких обсягів не впливають та не можуть впливати на визначення кредитних рейтингів.

власне упереджене ставлення до рейтингованого суб'єкта .

Усі обставини, які можуть вплинути на незалежність аналітичного висновку, мають бути вчасно ідентифіковані та доведені до відома комплаєнс-менеджера.

Водночас, аналітик зобов'язаний уникати висловлювань або дій, які можуть створити враження упередженості — навіть якщо така упередженість фактично відсутня, — адже довіра до рейтингового процесу залежить не лише від реальної неупередженості, а й від впевненості користувачів рейтингу у такій неупередженості.

Розкриття принципу Професійної компетентності та належної ретельності

Професійна компетентність означає обов'язок аналітика володіти належними знаннями, навичками та досвідом, необхідними для виконання своїх завдань. Ретельність — це обов'язок діяти уважно, обґрунтовано та відповідно до прийнятих стандартів, методологій і строків.

Цей принцип забезпечує якість рейтингів та довіру до результатів аналітичної роботи. Аналітик Рейтингового агентства зобов'язаний:

(а) Постійно підтримувати та оновлювати професійні знання. Слідкувати за змінами у фінансовій звітності, законодавстві, ринку капіталу, методології оцінки. Регулярно проходити внутрішнє та зовнішнє навчання.

(b) Виконувати аналітичну роботу уважно, логічно й системно. Здійснювати комплексний аналіз (кількісний та якісний), розглядати всі релевантні ризики. Чітко обґрунтовувати кожен рейтинговий висновок — із покликанням на джерела, припущення й обмеження.

(c) Дотримуватись внутрішніх стандартів агентства. Використовувати затверджені методології. Дотримуватись процедур верифікації, перегляду, погодження рішень.

(d) Забезпечувати якість роботи в команді. У разі залучення асистентів або молодших аналітиків — перевіряти достовірність підготовлених матеріалів. Вживати заходів для належного нагляду та консультування колег, які працюють під керівництвом аналітика.

Аналітик повинен об'єктивно оцінювати власний рівень підготовки перед виконанням завдання: якщо знань або досвіду недостатньо для забезпечення належної якості, доцільно звернутися по допомогу до більш досвідченого колеги.

Під час роботи над проектом важливо ретельно фіксувати ключові етапи аналізу, особливо в ситуаціях, коли рейтингові висновки ґрунтуються на припущеннях або суб'єктивному експертному судженні.

Водночас аналітик має дотримуватись установлених строків виконання, не допускаючи, щоб прагнення виконати завдання вчасно призвело до спрощення підходів або зниження якості аналітичної роботи.

Розкриття принципу Конфіденційності

Конфіденційність означає обов'язок аналітика не розголошувати жодну інформацію, отриману в межах професійної діяльності, без законної підстави або чітко наданого дозволу. Збереження довіри до агентства, захист клієнтів та недопущення зловживань інформацією — фундаментальна частина етичної поведінки.

Аналітик Рейтингового агентства зобов'язаний:

(а) Забезпечувати захист конфіденційної інформації: інформація, отримана від рейтингованого суб'єкта або з аналітичних джерел, вважається конфіденційною, якщо інше не передбачено законом або умовами розкриття. Особливої обережності вимагає попередня, непублічна фінансова інформація або внутрішні документи компаній, отримані в процесі рейтингової діяльності.

(b) Не використовувати інформацію для особистої вигоди: аналітик не має права використовувати конфіденційну інформацію для ухвалення інвестиційних або ділових рішень — як особисто, так і через третіх осіб.

(с) Зберігати конфіденційність навіть після завершення відносин: зобов'язання щодо нерозголошення конфіденційної інформації зберігаються після публікації рейтингу, завершення проекту або звільнення з Рейтингового агентства.

(d) Бути обачним під час неформального спілкування: Аналітик має уникати обговорення деталей аналітичної роботи поза межами Рейтингового агентства, навіть із близькими особами.

Дотримання принципу конфіденційності передбачає, що аналітик Рейтингового агентства повинен чітко розуміти статус отриманої інформації та яка форма дозволу необхідна для її можливого розкриття.

Передача чутливої конфіденційної інформації має здійснюватися винятково через захищені канали зв'язку, такі як внутрішні інформаційні системи агентства або електронна пошта з відповідним рівнем шифрування.

У разі навмисного чи випадкового порушення конфіденційності аналітик зобов'язаний негайно повідомити про це комплаєнс-менеджера для належного реагування та мінімізації потенційних наслідків.

Розкриття принципу Професійної поведінки

Професійна поведінка означає обов'язок аналітика діяти відповідно до вимог законодавства, внутрішніх політик Рейтингового агентства та норм професійної етики. Аналітик повинен утримуватись від будь-яких дій, які можуть завдати шкоди репутації Рейтингового агентства, підірвати довіру до процесу рейтингування або дискредитувати професію в очах суспільства.

Аналітик Рейтингового агентства зобов'язаний:

(а) Дотримуватись норм чинного законодавства України, у тому числі вимог НКЦПФР, зокрема тих, що регулюють діяльність рейтингових агентств, закону про ринок капіталу, про рейтингування, антикорупційного законодавства тощо.

(b) Уникати дій, які можуть викликати сумніви в неупередженості або компетентності: не приймати жодні винагороди або пільги, що отримання яких може створити враження залежності. Не брати участі в обговореннях, які мають ознаки непрофесійної поведінки (плітки, дискредитація конкурентів тощо).

(c) Бути прикладом належної репутаційної поведінки: уникати публічних висловлювань (у соцмережах, ЗМІ, конференціях), які можуть помилково трактуватись як позиція Рейтингового агентства в цілому. У зовнішніх комунікаціях дотримуватись нейтрального та виваженого тону.

(d) Підтримувати гідний рівень поведінки в будь-якому професійному середовищі. Поводитися ввічливо, відповідально та етично як у внутрішніх комунікаціях, так і в контактах з клієнтами, регуляторами чи контрагентами.

Аналітик повинен поводитися так, щоб не завдати шкоди репутації Рейтингового агентства — навіть в поза робочий час чи у формальному контексті.

У разі сумнівів щодо доречності публічних висловлювань, ділових ініціатив або інших форм професійної активності, доцільно звернутися по консультацію до комплаєнс-менеджера.

Крім того, аналітик має утримуватись від участі в маркетингових чи публічних заходах, які можуть бути сприйняті як просування інтересів окремих рейтингованих суб'єктів або як спроба маніпулювати уявленням про незалежність і неупередженість Рейтингового агентства.

5. Організаційні гарантії етики

Комплаєнс-функція

Комплаєнс - безперервна та ефективна функція, що на постійній основі здійснюється у малому агентстві комплаєнс-менеджером.

Комплаєнс-менеджер не залучається до здійснення рейтингової діяльності Рейтинговим агентством, а здійснює моніторинг дотримання Рейтинговим агентством та його працівниками вимог законодавства про рейтингову діяльність, звітує про результати такого моніторингу, а також здійснює інші повноваження, визначені відповідно до законодавства. Комплаєнс-менеджер призначається Радою директорів та підпорядковується безпосередньо голові Ради директорів (невиконавчому директору). Комплаєнс-менеджер не підпорядковується Головному виконавчому директору та є організаційно незалежним від рейтингового підрозділу Рейтингового агентства. НКЦПФР надається інформація про призначення/звільнення комплаєнс-менеджера Рейтингового агентства у відповідності зі встановленою процедурою.

З метою належного та повноцінного виконання комплаєнс-менеджером покладених на нього функцій забезпечуються:

- пряма підзвітність голові Ради директорів (невиконавчому директору);
- право призупинення відповідних процесів у разі ідентифікації ризику порушення етичних вимог або норм чинного законодавства;
- повний та безперешкодний доступ до інформації, пов'язаної з рейтинговою діяльністю, а також право звернення до регулятора у випадку виявлення порушень.

Незалежний нагляд / корпоративне управління

- Товариство застосовує однорівневу систему корпоративного управління з Радою директорів відповідно до Закону та Порядку . Структура, склад та повноваження Ради директорів визначаються Статутом Товариства.

- Товариство подає заяву про незастосування окремих вимог відповідно до статті 19 Закону «Про рейтингування». Якщо НКЦПФР винесе відповідну постанову — діємо в його межах; інакше — базові вимоги в повному обсязі.

Розмежування аналітики та комерції

- Співробітники які безпосередньо беруть участь у рейтинговій діяльності не залучаються до участі у ціноутворенні/договірних перемовинах.

- Комерційні показники діяльності Рейтингового агентства не впливають на обрану методологію і не залежить від встановленого рівня кредитного рейтингу.

- Співробітники негайно повідомляють комплаєнс-менеджеру про будь-який тиск в процесі рейтингової діяльності.

Конфлікти інтересів

- Будь-які виявлені або потенційні конфлікти інтересів підлягають негайному декларуванню комплаєнс-менеджеру.

- У разі ідентифікації конфлікту інтересів приймається рішення про відвід відповідної особи від участі у відповідному процесі. Таке рішення фіксується у письмовій формі відповідно до внутрішніх процедур.

- Деталізований перелік типових загроз незалежності, потенційних конфліктів інтересів та відповідних запобіжних заходів визначено у внутрішньому документі, який застосовується у взаємозв'язку з цим Кодексом.

Етичні зобов'язання членів Ради директорів

Невиконавчі директори Ради директорів зобов'язані дотримуватися всіх принципів цього Кодексу нарівні з іншими працівниками Агентства. Додатково невиконавчі директори зобов'язані:

а) щорічно подавати комплаєнс-менеджеру декларацію про відсутність або наявність конфлікту інтересів стосовно рейтингованих суб'єктів та замовників рейтингів Агентства;

б) невідкладно повідомляти Загальні збори учасників та комплаєнс-менеджера про виникнення обставин, що можуть поставити під сумнів їх незалежність або об'єктивність;

в) не використовувати конфіденційну інформацію, отриману під час виконання наглядових функцій, для особистої вигоди або на користь третіх осіб;

г) не здійснювати операцій з фінансовими інструментами рейтингованих суб'єктів Агентства;

ґ) утримуватися від втручання у процес визначення конкретних рейтингових рішень; нагляд з боку Ради директорів стосується виключно дотримання процедур, методологій та вимог законодавства, а не рівня присвоєного рейтингу.

- Конфіденційність і безпека даних
- Доступ до непублічної інформації — за принципом «необхідності знання».
- Використання лише захищених каналів; інциденти конфіденційності — негайне повідомлення комплаєнсу.

Навчання та підтвердження дотримання

- Щорічне навчання з етики/конфліктів/конфіденційності, яке ініціює комплаєнс-менеджер.
- Щорічна декларація від кожного співробітника про ознайомлення з Кодексом і відсутність/наявність конфліктів.

6. Як застосовується цей Кодекс

• У повсякденній роботі працівник керується нормами чинного законодавства та внутрішніми правилами та процедурами Рейтингового агентства, а у сумнівних ситуаціях застосовує більш суворий стандарт та/або консультується з комплаєнс-менеджером. Обраний підхід має бути задокументований.

• Повідомлення про порушення здійснюється співробітниками через конфіденційні канали; переслідування добросовісних заявників заборонене.

• Порушення Кодексу тягне дисциплінарні дії — від зауваження/навчання до відсторонення/розірвання відносин та, за потреби, інформування регулятора про виявлені порушення.

Рада директорів здійснює нагляд за дотриманням цього Кодексу через отримання регулярних звітів комплаєнс-менеджера. У разі виявлення системних або повторних порушень Кодексу комплаєнс-менеджер невідкладно інформує голову Ради директорів для прийняття відповідних рішень.

7. Перегляд і внесення змін

Кодекс переглядається щонайменше раз на рік або при суттєвих змінах законодавства/організації роботи. Пропозиції щодо змін до Кодексу погоджуються комплаєнс-менеджером та затверджуються Радою директорів за попереднім погодженням з Радою директорів.

Всі співробітники ознайомлюються з Кодексом та підтверджують це підписом.

8. Висновок

Довіра до наших рейтингів базується на доброчесності, об'єктивності, компетентності, конфіденційності та професійній поведінці.

Ми — невелика команда, але стандарти високі та однакові для всіх кейсів. У разі сумніву завжди обираємо більш етичний варіант і звертаємося до комплаєнсу.