

УТВЕРЖДЕН
Приказом
от 25.05.2022 № 22-0413

КОДЕКС
корпоративного поведения работников АО «Почта Банк» (редакция 3.0)

Москва. 2022

Оглавление

	Стр.
1. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ.....	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ БАНКА С КОНТРАГЕНТАМИ.....	3
4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ БАНКА С РАБОТНИКАМИ	5
5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	7
6. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ.....	9
7. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	10
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	13
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14

1. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Термины, используемые в настоящем Положении:

Банк – Акционерное общество «Почта Банк».

Работник – лицо, работающее в Банке на основании трудового договора, заключенного с Банком.

Контрагент - юридическое лицо или физическое лицо, с которым Банк состоит в договорных отношениях, клиенты, кредиторы, деловые партнеры, представители органов государственной власти и местного самоуправления.

Самостоятельное структурное подразделение (ССП) – элемент организационной структуры верхнего уровня управления Банка, находящийся в прямом подчинении Президенту-Председателю Правления, либо Первому заместителю Президента-Председателя Правления, либо заместителю Президента-Председателя Правления, либо члену Правления, либо вице-президенту.

Конфиденциальная информация - информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и представляет собой коммерческую, банковскую, служебную и иную охраняемую законом тайну.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящий Кодекс корпоративного поведения работников АО «Почта Банк» (далее - Кодекс) содержит основные принципы, правила и стандарты, используемые АО «Почта Банк» в процессе своей деятельности, распространяющиеся на всех работников Банка, независимо от занимаемой должности.

2.2. Все документы Банка, в том числе оформляющие отношения с клиентами, кредиторами, деловыми партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и работниками Банка, разрабатываются и утверждаются с учетом положений Кодекса.

2.3. Целью настоящего Кодекса является закрепление принципов деловой и профессиональной этики, традиций корпоративной культуры и правил поведения, направленных на обеспечение финансовой стабильности, реализацию стратегических целей и задач и повышение эффективности работы Банка.

2.4. Все работники должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ БАНКА С КОНТРАГЕНТАМИ И АКЦИОНЕРАМИ

3.1. Отношения с Контрагентами и акционерами строятся на принципах законности, добросовестности, честности, порядочности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов клиента, нерушимости обязательств, полноты раскрытия предусмотренной применимым законодательством информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

3.2. Банк гарантирует равное отношение ко всем Контрагентам в части обеспечения качества предоставляемых услуг и гарантирует соответствие предлагаемых услуг

законодательству Российской Федерации, международным правилам и обычаям. В своей деятельности работники Банка не предоставляют скрытых предпочтений и преимуществ отдельным Контрагентам. Банк не оказывает Контрагентам услуги, способные вызвать сомнения в его профессиональной репутации и дискредитирующие Банк в деловом сообществе.

Банк стремится к неукоснительному соблюдению российского законодательства о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма, и ведению дел с надежными Контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

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

Члены Наблюдательного совета и работники Банка внимательно рассматривают и своевременно реагируют на замечания, жалобы и претензии в адрес Банка со стороны акционеров и Контрагентов. Банк обеспечивает учет предложений, жалоб и претензий клиентов по качеству обслуживания.

3.3. Работникам Банка необходимо прилагать все усилия для минимизации любых рисков для клиента, делового партнера и Банка, связанных с деятельностью Банка и услугами, оказываемыми клиентам. При этом минимизация рисков указанных лиц не должна приводить к повышению рисков Банка.

3.4. Работники Банка предоставляют Контрагентам как можно более полную и достоверную информацию о Банке, реализуемых Банком программах кредитования и кредитных продуктах, оказывают помощь в выборе услуг, в наибольшей степени отвечающих интересам деятельности Контрагента.

Работники Банка оказывают помощь и консультирование Контрагентов в рамках своих должностных обязанностей и полномочий. Банк предпринимает все возможные меры для обеспечения безопасности операций своих Контрагентов.

Работники Банка своевременно реагируют на замечания, жалобы и претензии в адрес Банка, и оперативно разрешают все конфликтные ситуации, не допуская причинения ущерба интересам Контрагента.

Работники Банка несут персональную ответственность за качество предоставляемых услуг, при этом действия всех работников Банка должны обеспечивать:

- скорость и точность операций - клиента необходимо обслуживать быстро и без ошибок;
- решение проблем клиента в ходе каждого посещения (контакта) Банка;
- взаимную выгодность любой сделки;
- индивидуальный подход к каждому клиенту, демонстрацию заботы о клиенте и сопричастность к его ситуации (в т.ч. в рамках работы с нестандартными запросами);
- оперативное реагирование на запросы и претензии клиента.

3.5. Банк обеспечивает соблюдение банковской тайны, а также конфиденциальности информации в отношении клиентов, обеспечивает защиту информации, гарантируя надежность своих информационных и платежных систем. Информация о клиенте раскрывается Банком исключительно в объеме и в случаях, предусмотренных законодательством Российской

Федерации. Работники Банка не вправе разглашать тайну банковского счета и банковского вклада, операций по счету и сведений о Контрагентах, а также иные сведения, которые могут нанести ущерб деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам клиентов, если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.6. Работникам Банка не разрешается принимать/передавать от любых третьих лиц подарки в качестве благодарности за совершение ими действий (бездействия), вытекающих из их должностного положения или служебных обязанностей, когда дарение преследует цель побудить к совершению противоправных действий, влияет на принятие решений, кроме тех случаев, когда отказ от подарка может привести к негативным последствиям для Банка.

Подарком признается любая ценность стоимостью свыше 3 000 (Трех тысяч) рублей в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата/компенсация отдыха, транспортные расходы, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученные в связи с работой в Банке.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Банке, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ БАНКА С РАБОТНИКАМИ

4.1. Банк строит отношения с работниками на основе законности, на принципах долгосрочного сотрудничества, неукоснительного исполнения взаимных обязательств, взаимного уважения и доверия.

Банк не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным, гендерным и иным подобным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.

4.2. Банк обеспечивает права каждого работника на справедливые условия труда, прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда.

Банк стремится создавать условия, позволяющие каждому работнику развивать и применять свои творческие способности, повышать уровень профессиональной подготовки. Развитие кадрового потенциала Банк рассматривает как одну из основ своего долговременного, устойчивого развития. Банк создает все необходимые условия для обеспечения социального благополучия работников.

4.3. Банк обеспечивает права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование работника для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.4. Банк и работник обязаны соблюдать условия заключенного договора, включая право Банка требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Банка и право работников требовать от Банка соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

4.6. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Банк обеспечивает соблюдение требований законодательства при обработке персональных данных работника.

4.7. Банк обеспечивает безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов.

Каждый из работников Банка несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

4.8. Банк ценит в своих работниках стремление к здоровому образу жизни.

4.9. Работник Банка использует оргтехнику, средства связи, информационные и сетевые ресурсы Банка исключительно в рамках своих должностных обязанностей. Банк вправе контролировать исполнение работниками Банка настоящего пункта Кодекса.

4.10. Банк поощряет развитие культуры управления рисками. Работник Банка при выполнении своих обязанностей уделяет особое внимание анализу возможных рисков. Работник Банка информирует непосредственного руководителя и профильные подразделения Банка о наличии рисков, которые могут повлечь потери для Банка.

Работник Банка, располагающий сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета и отчетности, в том числе о растратах денежных средств, неучтенном имуществе Банка, обязан незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в Службу внутреннего контроля Банка.

4.11. Работники хранят служебную информацию в полном соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса, внутренних документов Банка, не разглашают и иным образом не распространяют служебную информацию о Банке, дочерних организациях, не подлежащую раскрытию, а также не используют служебную информацию в личных целях или интересах своих аффилированных лиц, за исключением случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований применимого законодательства. Служебной информацией для целей настоящего Кодекса признается любая не являющаяся общедоступной информация, которая ставит лиц, обладающих ею в силу своего служебного положения, трудовых обязанностей или иных договорных отношений, в преимущественное положение по сравнению с другими субъектами финансового рынка.

4.12. В Банке существует особая корпоративная культура открытости и доверия, которая направлена на создание у каждого работника чувства сопричастности к выполнению миссии Банка, стратегических задач, стоящих перед Банком.

Банк обеспечивает в организации работы по обслуживанию клиентов разумный баланс распределения полномочий при принятии решений, а также коллективной и индивидуальной ответственности за принятые решения.

При четком выполнении требований внутренних документов работники Банка должны взаимодействовать и оказывать помощь другим работникам внутри подразделений и между подразделениями. Более опытные работники Банка должны оказывать помощь менее опытным для поддержания высокого качества обслуживания клиентов.

5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Под конфликтом интересов понимается противоречия между имущественными и иными интересами Банка и интересами его акционеров, членов Наблюдательного совета, исполнительных органов, работников, и клиентов Банка, которые могут повлечь убытки и (или) иные неблагоприятные последствия для Банка и (или) указанных лиц, а также снижение эффективности при одновременном выполнении работником Банка двух и более функций, когда выполнение одной потенциально делает невозможным добросовестное и справедливое выполнение другой, влияет на эффективность и объективность выполняемых работ и (или) предоставляемых услуг.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Банка (Общим собранием акционеров, Наблюдательным советом) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2 Банк, осознавая важность предотвращения конфликта интересов, реализует комплекс мероприятий, обеспечивающих защиту интересов Банка, его акционеров, членов Наблюдательного совета, исполнительных органов, работников, а также клиентов, в том числе посредством минимизации рисков, связанных с осуществлением профессиональной деятельности, посредством контроля за соблюдением работниками Банка законодательства Российской Федерации, нормативных актов и стандартов профессиональной деятельности.

5.3. Работники Банка должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

Банк рекомендует работникам заблаговременно информировать Банк, в соответствии с его внутренними нормативными актами, о потенциальных или возникших конфликтах интересов, полностью раскрывать информацию, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

В ситуации конфликта интересов работника и Банка, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка.

5.4. Члены Наблюдательного совета Банка, Президент - Председатель Правления, члены Правления Банка или лица, являющиеся контролирующими лицами Банка, либо лица, имеющие право давать Банку обязательные для него указания, в течение 2 (двух) месяцев со дня, когда они

узнали или должны были узнать о наступлении обстоятельств, в силу которых они могут быть признаны заинтересованными в совершении Банком сделок, обязаны уведомить Банк:

- о юридических лицах, в отношении которых они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их подконтрольные организации являются контролирующими лицами или имеют право давать обязательные указания;

- о юридических лицах, в органах управления которых они, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их подконтрольные лица занимают должности;

- об известных им совершаемых или предполагаемых сделках, в которых они могут быть признаны заинтересованными лицами.

В случае изменения сведений, указанных в абзаце втором и третьем данного пункта, после получения Банком уведомления, лица, указанные в абзаце первом настоящего пункта, обязаны уведомить Банк об изменении таких сведений в течение 14 дней со дня, когда они узнали или должны были узнать об их изменении.

Банк доводит информацию, содержащуюся в полученных им уведомлениях, предусмотренных абзацами вторым и третьим настоящего пункта, до сведения Наблюдательного совета Банка, ревизионной комиссии (ревизора) Банка, а также аудитора Банка по его требованию.

5.5. Банк рекомендует членам Наблюдательного совета воздерживаться от голосования по соответствующим вопросам повестки дня заседаний и заочных голосований Наблюдательного совета в тех случаях, когда у них имеется косвенный или прямой интерес в принятии решения.

5.6. Работники, занимающие должности не ниже уровня руководителя ССП в Головном офисе Банка, а также работники, занимающие должности не ниже уровня руководителя в дополнительных и кредитно-кассовых офисах Банка в случае намерения (либо намерения кого-либо из близких родственников - супруг (супруга), дети, отец, мать, братья сестры, бабушки, дедушки, внуки) войти в состав органов управления и (или) осуществить приобретение долей (акций, паев), в результате чего их доля составит не менее 5 (Пяти) процентов долей (акций, паев) в уставном капитале организации, с которой Банк имеет договорные отношения на поставку Банку товаров (выполнение работ, оказание услуг) заблаговременно предоставлять соответствующие сведения в Службу персонала Банка.

5.7. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должны быть направлены на исключение возможности получения должностными лицами и членами Наблюдательного совета Банка лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у указанных лиц, или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства, прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения, а также конфиденциальной информации, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении в силу служебного положения.

5.8. Банк с пониманием относится к участию работников в общественной, педагогической, научно-исследовательской и предпринимательской деятельности при условии отсутствия

негативного влияния данной деятельности на Банк, а также непосредственно на выполнение работником своих должностных обязанностей.

6. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

6.1. Банк обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации и международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов.

6.2. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им банковских услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Кодексом и другими внутренними документами Банка.

6.3. Контрагенты должны быть уверены в том, что информация о них, их предпринимательской и иной деятельности, включая информацию о том, что они – клиенты Банка, является конфиденциальной и не подлежит раскрытию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, или, когда раскрытие информации происходит по просьбе Контрагента и не противоречит условиям договора с ним.

6.4. Распространение членами Наблюдательного совета и работниками Банка информации о деятельности Банка представителям средств массовой информации осуществляется в соответствии с требованиями применимого законодательства и внутренних нормативных актов Банка.

6.5. Работник Банка не допускает высказываний (в том числе в социальных интернет-сетях), которые могут нанести ущерб Банку. При предоставлении комментариев в отношении деятельности Банка, Работник Банка несет персональную ответственность за содержание размещаемой им информации о Банке в публично доступных ресурсах сети Интернет, включая социальные сети.

6.6. Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Банка, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Банка должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Банка. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики и является основанием для применения мер ответственности в соответствии со статьей 8 настоящего Кодекса.

6.7. Служебная информация, в том числе о работниках Банка, внутренней структуре, операционных процедурах, финансовых потоках, за исключением общедоступной информации, носит конфиденциальный характер. Работник Банка в письменной форме принимает обязательство о неразглашении конфиденциальной информации.

7. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Основные ценности и принципы деятельности Банка, на которых базируется настоящий Кодекс:

7.1. Наша главная ценность - клиенты.

Построение долгосрочных, доверительных партнерских отношений с клиентами — наша основная задача. И мы прикладываем максимум усилий для ее реализации. Это отражается во всем, что касается нашей работы, услуг и сервиса.

Работники Банка обеспечивают:

- своевременное и полное информирование клиента о банковских продуктах, изменениях условий предоставления и возможностях обслуживания в Банке;
- предложения клиенту возможных вариантов обслуживания (профессиональное консультирование, рекомендации по экономии затрат клиента);
- законность, честность и порядочность действий при оказании услуг клиентам.

Банк стремится к тому, чтобы банковские продукты и уровень банковского обслуживания постоянно отвечал потребностям клиентов.

Банк обеспечивает учет предложений, жалоб и претензий клиентов по качеству обслуживания.

Работники Банка несут персональную ответственность за качество предоставляемых услуг, при этом действия всех работников Банка должны обеспечивать:

- скорость и точность операций - клиента необходимо обслуживать быстро и без ошибок;
- решение проблем клиента в ходе каждого посещения (контакта) Банка;
- взаимную выгодность любой сделки;
- индивидуальный подход к каждому клиенту, демонстрацию заботы о клиенте и сопричастность к его ситуации (в т.ч. в рамках работы с нестандартными запросами);
- оперативное реагирование на запросы и претензии клиента.

7.2. Наша основная цель – коммерческий успех.

Целенаправленная работа по обеспечению роста коммерческих показателей Банка основывается на выработанной стратегии Банка, которая определяет приоритетные цели и задачи, и пути их достижения, служит ориентиром для принятия ключевых решений, касающихся будущих рынков, продуктов, организационной структуры, прибыльности и профиля рисков для менеджеров Банка на всех уровнях его деятельности.

Банк обеспечивает четкость процессов обслуживания клиента, их максимальную автоматизацию и стандартизацию для достижения высоких финансовых показателей.

Для реализации этой цели Банк использует оптимальную систему управления (правильный подбор персонала, культуру обслуживания и продаж, обучение и мотивацию работников) и систему мониторинга (обратная связь с клиентами, мониторинг и рекомендации по качеству обслуживания).

Банк стремится к повышению эффективности продаж, оптимизации бизнес-процессов, улучшению качества обслуживания клиентов, совершенствованию кредитной работы, развитию и оптимизации региональной сети, а также созданию альтернативных каналов продаж. В этих

целях Банк регулярно проводит мониторинг банковских продуктов и процессов, регламентной базы и программно-технологической инфраструктуры Банка.

7.3. Наша движущая сила - команда.

Развитие нашей команды в целом и самореализация каждого работника в частности — залог успеха Банка. Мы - союз личностей, и каждый член команды имеет право на свое мнение и должен быть услышан.

Для успешной самореализации в команде Работники руководствуются 3 (три) принципами:

- Уважение к клиентам, коллегам и партнерам.
- Эффективность в каждом, пусть небольшом, действии. Именно из эффективных решений в итоге складывается большой успех.
- Взаимопонимание в коммуникациях с клиентами и коллегами.

Банк поощряет развитие культуры управления рисками. Работник Банка при выполнении своих обязанностей уделяет особое внимание анализу возможных рисков. Работник Банка информирует непосредственного руководителя и профильные подразделения Банка о наличии рисков, которые могут повлечь потери для Банка.

7.4. Деловая этика и культура.

Корпоративная этика и культура является элементом корпоративного поведения, направленным на поддержание профессионального и делового имиджа Банка.

Корпоративная этика и культура Банка базируется на таких социальных ценностях Банка как взаимоуважение, справедливость, ответственность за выполнение взятых на себя обязательств.

Поддержанию имиджа и высокой деловой репутации Банка, в том числе, способствует стиль общения и внешний облик работников. Работник Банка независимо от уровня, вида и способа общения с клиентом вежлив, доброжелателен, отзывчив. Работник проявляет спокойствие и внимание в случаях нестандартного общения со стороны клиентов, деловых партнеров и иных лиц. Работники Банка предоставляют качественный банковский сервис и отвечают общепринятым социально-общественным нормам о приятном и интеллигентном собеседнике, как в плане поведения, так и в плане внешнего вида (в Банке принят дресс-код в стиле «повседневная элегантность»). Работник обеспечивает аккуратность рабочего места.

7.5. Уважение ценности и достоинства личности

Банк уважает права и свободы человека независимо от расы, национальности, социального положения, политических убеждений и правового статуса, их соблюдение является для Банка важнейшей ценностью.

7.6. Честность и взаимоуважение

Банк строит взаимоотношения с акционерами, членами Наблюдательного совета, работниками, клиентами, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти на принципах честности и взаимного уважения. Банк уважает их ценности, чувства и позиции.

7.7. Справедливость

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

7.8. Законность и ответственность

Банк стремится к неукоснительному соблюдению общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства стран, в которых Банк осуществляет свою деятельность, положений настоящего Кодекса, иных внутренних нормативных актов. Банк несет ответственность перед акционерами за результаты своей деятельности, перед клиентами - за качество банковских услуг, перед деловыми партнерами - за надлежащее исполнение своих обязательств, перед обществом и государством - за уважение личности, ее прав и свобод, за вклад в развитие экономики России.

7.9. Высокое качество услуг и профессионализм

Банк оказывает услуги, отвечающие высоким стандартам качества, и устанавливает справедливые рыночные цены. Банк стремится к постоянному самосовершенствованию, новаторству, ищет лучшие средства и возможности для более эффективной работы.

7.10. Охрана здоровья работников

Банк рассматривает трудовой коллектив в качестве важнейшей составляющей своего долгосрочного и устойчивого развития. В этой связи Банк обеспечивает не только проведение мероприятий по охране здоровья работников, предусмотренных законодательством, но также реализует ряд дополнительных социальных программ в этой области.

7.11. Преданность делу

Члены Наблюдательного совета, работники Банка преданы общему делу и стремятся к достижению поставленных целей.

7.12. Открытость

Банк придерживается политики максимальной открытости и прозрачности деятельности для акционеров, клиентов, деловых партнеров, органов государственной и муниципальной власти, членов Наблюдательного совета, работников и строит свои отношения с клиентами и деловыми партнерами на условиях равноправия и открытости. Банк стремится использовать все

доступные каналы коммуникаций (методы информирования): пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, а также Интернет для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации о Банке.

7.13. Безопасность и эффективность труда

Банк предпринимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении Банк, его акционеров, клиентов, деловых партнеров, членов Наблюдательного совета и работников. Банк уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и безопасность труда своих работников.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Работник Банка обязан незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя и соответствующие ССП Банка в случае получения им информации о планируемых, текущих или осуществленных действиях как внутри, так и вне Банка со стороны других работников Банка, Контрагентов, нарушающих положения законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса или иных внутренних документов Банка.

Результатом противоправных действий работников Банка, нарушающих положения настоящего Кодекса, может стать причинение Банку убытков в связи с наложением на Банк штрафов, предъявлением исков о возмещении вреда, потеря деловой репутации и наступление прочих неблагоприятных последствий.

8.2. Действия Работника Банка, намеренно или ненамеренно не придерживающегося настоящего Кодекса, и их негативные последствия являются основанием для применения мер ответственности.

8.3. Президент - Председатель Правления Банка по собственной инициативе, по предложению непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение настоящего Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций. Виновное нарушение настоящего кодекса является основанием для применения дисциплинарного взыскания.

В каждом конкретном случае нарушения требований настоящего Кодекса должны рассматриваться с учетом всех, ставших известными, обстоятельств. Работнику, нарушившему требования Кодекса, должна быть предоставлена возможность изложить свое видение произошедших событий до принятия решения о применении к нему мер ответственности.

8.4. Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Каждый работник поддерживает деловую репутацию и имидж Банка, как в деловых кругах, так и в Банке в целом.

9.2. В случае несоблюдения положений настоящего Кодекса, Банк оставляет за собой право применять к нарушителям меры воздействия, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

9.3. Текст настоящего Кодекса размещается на официальном сайте Банка.