УТВЕРЖДЕНО:
Советом Директоров ООО «НОВОКИБ»
(Протокол 23-09/2026 СД
от «23» сентября 2026г.)

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И НОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Новокузнецк, 2026

Предисловие

Наименование документа	Кодекс корпоративного поведения и норм профессиональной этики	
Дата согласования документа	«23» сентября 2026 г.	
Регламентируемый процесс		
Действие документа распространяется на регламентные документы		
Действие документа распространяется на подразделения	✓	Головной офис
	✓	Дополнительный офис «Междуреченский»
Подразделение-разработчик документа	Служба внутреннего контроля	
Руководитель подразделения-разработчика	Руководитель Службы внутреннего контроля Гусева О.В.	
Исполнитель документа	Руководитель Службы внутреннего контроля Гусева О.В.	

История документа	
Номер версии	**ОРД, утверждающий/изменяющий регламентный документ**
1	Утверждено Протоколом № 28-05/2015 СД от «28» мая 2015г.
2	Утверждено Протоколом № 29-01/2021 СД от «29» января 2021г.

Настоящий Кодекс не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без разрешения Представителя руководства Банка

Содержание

Раздел 1. Общие положения..... 4
Раздел 2. Термины и определения, обозначения и сокращения..... 4
Раздел 3. Корпоративные принципы..... 5
Раздел 4. Взаимоотношения «банк-сотрудник»..... 9
Раздел 5. Взаимоотношения «банк –контрагент/органы власти» 10
Раздел 6. Защита интересов Банка, его участников, контрагентов, сотрудников 10
Раздел 7. Противодействие коррупции..... 11
Раздел 8. Корпоративный стиль 11
Раздел 10. Заключительные положения..... 12
Лист согласования..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Раздел 1. Общие положения

1.1 Кодекс корпоративного поведения и норм профессиональной этики (далее – Кодекс) представляет собой свод основных правил, принципов, норм корпоративного поведения и профессиональной этики.

1.2 Кодекс следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и принципов, разработанный для формирования культуры добросовестного поведения, обеспечения делового имиджа Банка, минимизации репутационных рисков.

1.3 Кодекс размещается на внутреннем ресурсе Банка, доступ к которому имеют все сотрудники. Ответственный за размещение Кодекса – Председатель Правления/Заместитель Председателя Правления.

1.4 Все сотрудники Банка должны быть ознакомлены с Кодексом: при приеме на работу, а также в процессе работы при внесении изменений в Кодекс, проведении обучения, распоряжений исполнительных органов, о чем делается запись в журнале ознакомления с внутренними документами, находящемся у специалиста по кадрам и делопроизводству, под роспись сотрудника.

1.5 Все сотрудники Банка, члены Совета Директоров Банка должны соблюдать изложенные в Кодексе принципы и процедуры независимо от уровня занимаемой должности.

1.6 Лица, представляющие Банк, в том числе посредники (агенты), работающие с Банком по договорам гражданско-правового характера, должны придерживаться Кодекса.

1.7 Цели Кодекса:

- выработка и поддержание культуры добросовестного поведения;
- укрепление взаимного доверия между Банком, контрагентами, учредителями, сотрудниками;
- формирование принципов добросовестного поведения;
- формирование единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- формирование корпоративной культуры;
- содействие достижению основных целей и задач Банка, изложенных в Стратегии развития Банка;
- повышение привлекательности Банка для существующих и потенциальных инвесторов;
- содействие в обеспечении финансовой стабильности, долгосрочного и устойчивого развития;
- повышение эффективности управления Банком.

1.8 При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, практический опыт корпоративного управления, специфика российского законодательства. Изменения в Кодекс вносятся в том числе с учетом изменяющихся потребностей рынка, инвесторов, контрагентов, стандартов взаимоотношений, регулируемых законодательно, Стратегии Банка и др.

1.9 Совет Директоров Банка контролирует внедрение исполнительными органами Банка требований Кодекса и соблюдение его сотрудниками.

1.10 Исполнительные органы Банка организуют работу по исполнению требований Кодекса, принимают меры для предотвращения нарушений положений Кодекса.

Раздел 2. Термины и определения, обозначения и сокращения

Термин/Сокращение	Определение/Обозначение
Банк	НОВОКУЗНЕЦКИЙ КОММЕРЧЕСКИЙ ИННОВАЦИОННЫЙ БАНК (Общество с ограниченной ответственностью) – ООО «НОВОКИБ»
Корпоративное поведение	Поведение сотрудников Банка, основанное на уважении прав и законных интересов окружающих (клиентов, коллег, собственников, других лиц, имеющих отношения с Банком), способствующее эффективной деятельности

	Банка, в том числе по увеличению стоимости его активов, поддержанию финансовой стабильности и прибыльности.
Корпоративная этика	Правила поведения и взаимоотношений работников Банка между собой, с клиентами, органами государственной власти и меры ответственности за их нарушение
Контрагенты	Лица, являющиеся одной из сторон заключаемых договоров с Банком, в том числе клиенты (физические или юридические лица, заключившие или намеревающиеся заключить договор с Банком для получения финансового продукта или услуги), инвесторы (физические или юридические лица, размещающие капитал в целях последующего получения прибыли)
Профессиональная этика	Обязательные правила поведения для работников определенной профессии (специальности) при осуществлении соответствующего вида деятельности, а также основания и порядок привлечения работников соответствующей профессии (специальности) к ответственности за ее нарушение.
Этические нормы	Сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений.

Раздел 3. Корпоративные принципы

При формировании культуры добросовестного поведения Банк формулирует принципы поведения, способствующие защите прав и интересов участников Банка, контрагентов, сотрудников, инвесторов, стимулирующие конкуренцию, поддерживающие долгосрочное и устойчивое развитие. Корпоративные принципы способствуют продвижению деловых и этических стандартов (не закрепленных законодательно). С учетом масштаба и характера деятельности Банк определил следующие основные корпоративные принципы:

3.1 **Честность:** следование заявленным ценностям и выполнение взятых на себя обязательств добросовестно и в полном объеме. Члены их органов управления, работники, представители, в том числе посредники (агенты) надлежащим образом выполняют договорные и добровольно взятые на себя обязательства по отношению к другим банкам, контрагентам, Банку России в полном объеме и в установленный срок; не допускают введения в заблуждение, избегают заведомо ложных, необоснованных предложений и заверений, не допускают злоупотребления неосведомленностью контрагента или его затруднительным положением; противодействуют сомнительным практикам предоставления финансовых продуктов и услуг, недобросовестным моделям поведения членов органов управления и работников Банка, в том числе в ходе личного общения с контрагентами при предложении им финансовых продуктов и услуг; следуют стратегии развития; признают свои ошибки, готовы возмещать убытки, причиненные ошибочными (недобросовестными, противоправными) действиями членами органов управления и работниками Банка контрагентам.

3.2 **Справедливость:** обеспечение равного и непредвзятого отношения (избежание предубеждения или сложившегося ранее необъективного мнения, составленного на стереотипах,

сложившегося на основе ложных принципов, личных эмоциональных установок) к контрагентам и их правам путем установления цены на предоставляемые финансовые продукты и услуги в условиях честной конкуренции[1] без злоупотребления своим положением. В целях следования и соответствия принципу Банк обеспечивает равное и непредвзятое отношение к контрагентам, а также к их правам; уважительно относится к контрагентам независимо от пола и индивидуальных, возрастных, этнических, культурных, социальных или иных особенностей, не допуская ущемления их чести и достоинства, а также психологического давления на них; не допускает любые формы дискриминации в отношении различных категорий и групп контрагентов, в том числе лиц с инвалидностью и иных маломобильных групп населения, а также лиц пожилого возраста; стремится к честному участию в конкуренции с другими банками.

3.3 **Прозрачность:** предоставление и раскрытие полной и достоверной информации о своей деятельности[2], финансовых продуктах и услугах. В целях следования и соответствия принципу Банк стремится к максимальной прозрачности своей деятельности, предоставляет полную и достоверную информацию другим банкам и регулятору, обеспечивает достоверность раскрываемой информации, в том числе финансовой отчетности; обеспечивает справедливую и открытую кадровую политику; исключает использование недобросовестных практик (мисселинг[3], миспрайсинг[4]), предоставляет полную, своевременную, доступную, корректную информацию контрагентам о действиях, предпринятых и предпринимаемых в их интересах, о специфике и стоимости предоставляемых финансовых продуктов и услуг на всех этапах их жизненного цикла, обо всех условиях предоставления финансовых продуктов и услуг и взимаемой Банком плате (комиссии, вознаграждения) с контрагентов, дополнительных издержках, уведомляет контрагентов обо всех рисках, связанных с предоставлением им финансовых продуктов и услуг; обеспечивает прозрачность для Банка России механизмов принятия решений внутри Банка, связанных с предоставлением контрагентам финансовых продуктов и услуг; публикует сведения о ценностях Банка, стратегии (в случае принятия такого решения уполномоченными органами); стремится обеспечивать реализацию принципа внутри группы связанных с Банком лиц.

3.4 **Забота:** обеспечение уверенности контрагентов, инвесторов, участников в здоровой конкуренции на рынке финансовых продуктов и услуг, нацеленность Банка на достижение хороших результатов для указанных лиц и обеспечение защиты их прав. Банк, члены органов управления, работники действуют с учетом интересов контрагентов, проявляют к ним уважение, а также поддерживают высокое качество предоставляемых финансовых продуктов и услуг. Банк предоставляет финансовые продукты и услуги с учетом интересов контрагентов, исключая техники манипулирования, уделяет контрагентам должное внимание; оказывает помощь и содействие в преодолении барьеров, препятствующих получению лицами с инвалидностью и иными маломобильными группами населения, а также лицами пожилого возраста финансового продукта и услуги наравне с иными лицами; проявляет терпимость к разным уровням финансовой информированности и грамотности контрагентов,

---

[1] Честная конкуренция - соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключается или ограничивается возможность каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения финансовых товаров и услуг на соответствующем финансовом рынке. - Федеральный закон от 26.07.2006 N 135-ФЗ "О защите конкуренции"//СЗ РФ. 31.07.2006, N 31 (1 ч.), ст. 3434

[2] С учетом имеющихся на дату раскрытия законодательных ограничений и прав Банка не раскрывать информацию/раскрывать в ограниченном объеме, предусмотренных решениями Совета директоров Банка России, в том числе ограничений на предоставление (раскрытие) информации, относящейся к информации ограниченного доступа (государственная, коммерческая, банковская тайна).

[3] Мисселинг - подмена продукта. Предложение одного финансового продукта/услуги под видом другого финансового продукта/услуги. - Основные направления развития финансового рынка Российской Федерации на 2022 год и период 2023 и 2024 годов//https://www.cbr.ru/Content/Document/File/131935/onrfr_2021-12-24.pdf

[4] Миспрайсинг - непрозрачное ценообразование. Введение в заблуждение относительно размера комиссий/стоимости/справедливой стоимости финансового продукта/услуги. - Основные направления развития финансового рынка Российской Федерации на 2022 год и период 2023 и 2024 годов//https://www.cbr.ru/Content/Document/File/131935/onrfr_2021-12-24.pdf

выстраивает диалог с контрагентами со скоростью подачи информации, используемой лексикой и примерами, которые будут им доступны и понятны, при необходимости использует уточняющие вопросы, корректирует сообщения, адресованные контрагенту; создает действенную систему коммуникаций с контрагентами, позволяющую оперативно решать возможные проблемы без привлечения третьих лиц, устанавливает порядок приема и регистрации обращений контрагентов, подготовки и направления ответов на них; выбирает каналы распространения финансовых продуктов и услуг, каналы, средства и формы коммуникации с контрагентами, позволяющие прозрачно доводить информацию до сведения контрагентов, в том числе из целевой клиентской группы[5]; выбирает каналы, средства и формы коммуникации с контрагентами по доведению до них информации, способствующей формированию модели безопасного финансового поведения; принимает решения на основе всестороннего изучения ситуаций, в которых могут оказаться контрагенты, в том числе ситуаций, связанных с мошенническими действиями;

3.5 **Безопасность:** принятие всех доступных мер для обеспечения безопасности всех материальных и нематериальных активов, находящихся в распоряжении Банка, включая информационные, а также для предотвращения и пресечения совершения противоправных действий с использованием предоставляемых финансовых продуктов и услуг как в отношении самого Банка, так и контрагентов. Банк принимают все необходимые меры к обеспечению защиты и сохранности своих активов, активов, переданных контрагентами, в т.ч. не допускает хищения, уничтожения, несанкционированного доступа к активам; выстраивает соответствующие системы внутреннего контроля и управления рисками в соответствии с законодательством, практическим опытом, возможностями информационно-технологической безопасности, финансового контроля, комплаенса, внутреннего и внешнего аудита; не допускает в процессе оказания услуг вовлечения контрагентов, их денежных средств, иного имущества в проведение подозрительных операций, предположительно совершаемых в целях легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения; не допускает в процессе оказания услуг вовлечения контрагентов, их денежных средств, иного имущества в операции, связанные с мошенничеством, в том числе финансовым кибермошенничеством; обеспечивает защиту информации ставшей известной в процессе работы; продвигает среди контрагентов и работников Банка культуру финансовой кибербезопасности[6].

3.6 **Профессионализм:** наличие у сотрудников и органов управления профессиональных знаний и опыта, стремление к их совершенствованию, поиск оптимальных решений для эффективной работы. Для реализации этого принципа члены органов управления и сотрудники Банка соблюдают требования законодательства Российской Федерации, нормативных актов Банка России, стандартов СРО (при участии), профессиональных стандартов, внутренних документов Банка; обладают опытом, знаниями, квалификацией, компетенциями и навыками, необходимыми для выполнения своих обязанностей, а также самостоятельно изучают международный опыт; поддерживают собственный профессиональный опыт на необходимом уровне, развивают и совершенствуют профессиональные знания, компетенции и навыки, необходимые для выполнения своих обязанностей, участвуют в обучающих мероприятиях, повышают уровень собственной квалификации, используют лучшие практики, выработанные финансовыми рынками; исполняют свои обязанности на высоком профессиональном уровне с должной тщательностью, осмотрительностью, аккуратностью, беспристрастностью, обоснованностью, в том числе при

[5] Целевая клиентская группа - группа людей, которую Банк определяет как наиболее подходящую для потребления их финансового продукта, на которой фокусируется маркетинговая стратегия Банка при продвижении финансового продукта. - Методические рекомендации Банка России по управлению финансовым продуктом (утв. Банком России 27.12.2023 N 19-МР)//"Вестник Банка России", N 78, 29.12.2023

[6] Финансовая кибербезопасность - совокупность методов и практик управления киберрисками, в том числе защиты от атак злоумышленников в отношении цифровых финансовых технологий. - Стратегия повышения финансовой грамотности и формирования финансовой культуры до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.10.2023 №2958-р//СЗ РФ, 06.11.2023, N 45, ст. 8091

формировании профессионального суждения; применяют свои профессиональные знания и навыки в интересах Банка, контрагентов; способны отделить факты от суждений, принимают решения, осуществляют действия, предлагают финансовые продукты и услуги на основе всей имеющейся достоверной и подтвержденной информации; используют ясные, точные и понятные формулировки при взаимодействии как внутри Банка, так и с контрагентами, регулятором, конкурентами; соблюдают принцип "Знай своего клиента"; стремятся к технологическому развитию и внедрению лучших технологий для осуществления профессиональной деятельности.

3.7 **Ответственность:** обязанность отвечать за совершенные действия, принятые решения, данные обещания. Банк принимает на себя ответственность в случае нарушения единоличным исполнительным органом, членами органов управления, работниками законодательства Российской Федерации, нормативных актов Банка России, стандартов СРО (при участии), профессиональных стандартов; разрабатывает и применяет действенные и эффективные механизмы управления и контроля за деятельностью, способствующие добросовестному и ответственному поведению, а также применяет механизмы, препятствующие возникновению нарушений; выявляет, управляет, предотвращает и раскрывает конфликт интересов в соответствии с действующим законодательством; внедряет политики и осуществляет эффективные процедуры по выявлению, предупреждению и предотвращению потенциально сомнительных и неправомерных практик и действий членов органов управления и работников Банка; обеспечивает наличие финансовых, трудовых, информационных, технических и иных ресурсов, достаточных для обеспечения и поддержания долгосрочной финансовой устойчивости и непрерывности деятельности, формирует кадровый резерв; обеспечивает функционирование и совершенствует систему корпоративного управления, соответствующую характеру и масштабам деятельности, включая обеспечение и поддержание эффективной и действенной системы внутреннего контроля, системы управления рисками, системы вознаграждений, ограничивает стимулы принятия рисков стимулами к управлению рисками; разрабатывает и применяет системы мотивации, стимулирующие членов органов управления и работников соблюдать корпоративные принципы, установленные настоящим Кодексом, при выполнении своих профессиональных обязанностей; используют механизмы воздействия, в том числе дисциплинарного характера, на членов органов управления и работников, чьи действия/бездействия нарушают либо противоречат принятым корпоративным принципам; проводит мероприятия, направленные на повышение уровня финансовой грамотности контрагентов, включая финансовую киберграмотность[7]; соблюдают стратегию и учитывают ESG-факторы.

3.8 **Доверие:** готовность полагаться в делах, уверенность в честности, порядочности, надежности, открытости и добрых намерениях. Для воплощения принципа Банк выстраивает отношения с работниками, контрагентами на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения, эффективного взаимодействия, обмене знаниями, открытости.

3.9 **Законность:** соблюдение нормативно правовых актов Российской Федерации, в том числе требований Банка России, норм международного права, настоящего Кодекса, внутренних документов Банка, должностных обязанностей, условий трудовых договоров, соглашений, договоров о предоставлении интересов (для агентов).

3.10 **Конфиденциальность:** сохранность и защита любой конфиденциальной информации, включая информацию составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию, неправомерное использование которой может нанести ущерб Банку, контрагентам, сотрудникам.

[7] Финансовая киберграмотность - основные знания, умения и навыки граждан в области безопасного пользования цифровыми финансовыми технологиями. - Стратегия повышения финансовой грамотности и формирования финансовой культуры до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.10.2023 №2958-р//СЗ РФ, 06.11.2023, N 45, ст. 8091

Раздел 4. Взаимоотношения «банк-сотрудник»

Сотрудники являются главным ресурсом Банка, основой для достижения поставленных целей и задач, поддержания репутации Банка на высоком уровне. Банк осознает и соблюдает взаимовыгодные условия сотрудничества с работником. Обе стороны должны соблюдать этические и корпоративные нормы поведения.

В целях следования и соответствия корпоративным принципам **сотрудники** добросовестно исполняют свои обязанности; применяют профессиональные стандарты; ответственны за свои действия и решения; исключают конфликт интересов (личные интересы сотрудника не должны быть выше интересов Банка), не допускают злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или выгоды третьих лиц, либо в ущерб Банку и его участникам, своевременно уведомляют органы управления о возможном конфликте интересов при совершении сделок, операций, оказании услуг; предотвращают возможные риски; поддерживают позитивный имидж Банка; учитывают прав и интересы коллег; соблюдают конфиденциальность и др.

4.1 Конфликт интересов

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Банка и/или их работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны. Конфликт интересов возникает, в том числе в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Банка влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Работники Банка, члены Совета Директоров Банка должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов, не должны использовать свое положение и получаемую информацию о деятельности банка в личных интересах, а также не должны допускать ее использование в личных интересах другими лицами. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя и службу внутреннего контроля Банка, члены Совета Директоров Банка должны информировать Председателя Совета Директоров Банка.

Принимаемые для урегулирования конфликта интересов меры зависят от масштаба и характера конфликта интересов, условий его возникновения, ущерба, который может быть причинен Банку, его работникам, клиентам, контрагентам и иным третьим лицам в случае реализации конфликта интересов. Член Совета Директоров Банка, коллегиального исполнительного органа вправе воздержаться от голосования по вопросу, по которому у него возник конфликт интересов. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов, Банк принимает дополнительные меры для минимизации ущерба, в т.ч. потенциального.

4.2 Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении может порождать конфликт интересов в силу возможной необъективности решений, принятых родственниками-начальниками по отношению к родственникам-подчиненным, а также в силу возможного восприятия работниками Банка и/или третьими лицам решений, принятых родственниками-начальниками по отношению к родственникам-подчиненным, как необъективных. Банк ограничивает случаи совместной работы родственников, а также запрещает протекционизм на основе семейственности.

4.3 Использование ресурсов Банка

Ресурсы банка применительно к Кодексу включают в себя материальные и нематериальные ценности, в том числе права и объекты интеллектуальной собственности, товарные знаки, исключительные права, информация о сотрудниках, клиентах, контрагентах, в том числе персональные данные, коммерческая тайна, информация о платежах и их реквизитах, финансовые показатели Банка и другие ресурсы.

Банк принимает меры для обеспечения сохранности ресурсов, а сотрудники используют их максимально эффективно и исключительно в служебных целях.

Работники Банка соблюдают установленные действующим законодательством, а также внутренними документами Банка правила обращения с ресурсами Банка, информацией, полученной в процессе работы, в том числе инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, персональные данные. Обязательство о неразглашении конфиденциальной информации подписывается сотрудниками Банка и членами Совета Директоров Банка лично.

Объем запрашиваемой у сотрудника информации о нем определяется характером его работы, должностью, условиями трудового договора, законодательством Российской Федерации, Кодексом и другими внутренними документами Банка.

Банк раскрывает информацию о своей деятельности, сотрудниках в соответствии с законодательством Российской Федерации. Такая информация согласовывается Председателем Правления.

Раздел 5. Взаимоотношения «банк –контрагент/органы власти»

5.1 При взаимодействии с контрагентами Банк стремится к повышению общего уровня доверия и к Банку и к финансовому рынку в целом, эффективности и развитию культуры добросовестного поведения, в том числе за счет препятствования совершению действий, влекущих реализацию репутационных рисков; соблюдения добросовестных практик рыночного поведения и конкуренции; развития культуры финансовой грамотности и финансовой кибербезопасности; эффективного процесса справедливого рыночного ценообразования на предоставляемые финансовые продукты и услуги; выстраивает отношения на открытой, доверительной основе.

Банк стремится к минимизации рисков, поэтому анализ и оценка контрагентов производится исключительно для служебных целей, в т.ч. поддержания финансовой устойчивости Банка и сохранения деловой репутации. Банк рассчитывает, что контрагенты разделяют принципы добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия, уважения и др.

Объем и характер информации, запрашиваемой у контрагентов, определяется типом взаимоотношений, условиями договоров, требованиями законодательства, внутренними документами.

При построении отношений Банк считает необходимым действовать честно, открыто, уважительно; в полном объеме информировать об услугах, тарифах и иных существенных условиях; поддерживать высокое качество обслуживания; гарантировать соответствие предоставляемых услуг действующему законодательству; формировать плату за услугу соразмерно сложности, трудоемкости, эксклюзивности, уровня конкурентоспособности; информировать об изменениях в продуктовой линейке, оказываемых услугах, режиме и характере работы и иным вопросам, возникающим в процессе работы (при условии, что данная информации не отнесена к банковской, служебной и/или коммерческой тайне); отвечать на замечания, жалобы, претензии в адрес Банка в сроки, предусмотренные законодательством;

5.2 Отношения с конкурентами строятся на принципах взаимного уважения, открытой конкуренции, честности, законности.

5.3 Отношения Банка с представителями органов государственной и муниципальной власти строятся на принципах доброжелательности, честности, профессионализма, исполнительности.

Раздел 6. Защита интересов Банка, его участников, контрагентов, сотрудников

6.1 Банк обеспечивает защиту сотрудников, контрагентов, участников путем обеспечения:

- физической безопасности посредством принятия необходимых мер для создания и функционирования надежной системы безопасности;

- правовой защиты путем соблюдения действующих норм права, соответствия внутренних документов Банка действующему законодательству, контроля за выполнением установленных норм;
- защиты деловой репутации посредством соблюдения нравственных, этических и корпоративных норм.

6.2 Сохранение материальных и нематериальных ценностей Банка, контрагентов, сотрудников обеспечивается ответственностью сотрудников и его участников. Любые противоправные действия должны предотвращаться как со стороны работников, так и со стороны клиентов, партнеров, участников Банка.

6.3 Работники Банка обязаны незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя, а также руководителей СВК, ОЭБ о планируемых, текущих или осуществленных действиях, нарушающих этические нормы, нормы законодательства, внутренних документов Банка работниками, контрагентами, иными лицами.

Раздел 7. Противодействие коррупции

Банк при осуществлении своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к взяточничеству и коррупции, внедряет эффективные системы для выявления коррупционных схем и борьбы с ними, основывается на нормах законодательства по борьбе с коррупцией. Банк воздерживается от вознаграждений в виде неофициальных платежей, не поддерживает и не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах, не принимает участие в политических и агитационных мероприятиях. Банк уважает право своих работников на участие в мероприятиях такого рода в рамках закона и в качестве частных лиц, однако использование имени и символики Банка в этом случае не допускается. Банк допускает обмен деловыми подарками и представительские расходы при ведении бизнеса с учетом норм законодательства и требований внутренних документов, при этом ограничивает такие случаи. Банк ожидает от контрагентов соблюдения законодательных норм по противодействию коррупции.

Раздел 8. Корпоративный стиль

Имидж Банка является важным инструментом достижения общих целей и реализации задач. Работники Банка независимо от должности, уровня дохода, вида и способа общения должны быть вежливы, доброжелательны, отзывчивы, проявлять терпимость при общении с клиентами и коллегами. В одежде работники Банка соблюдают деловой стиль.

При упоминании на своих страницах (профилях) в социальных сетях, профессиональных и иных сообществах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о Банке как о месте работы сотрудники Банка соблюдают этические нормы, не допускают обсуждение коллег, клиентов, партнеров Банка, не размещают информацию, изображения, порочащие Банк.

Раздел 9. Ответственность за нарушение Кодекса

Председатель Правления или иное лицо, наделенное соответствующими полномочиями, принимает решение о применении санкций в отношении лица, допустившего нарушение положений Кодекса. Возможны меры как дисциплинарного характера, так и более жесткие при несоблюдении требований законодательства в области противодействия коррупции, неправомерного использования инсайдерской информации, нарушения банковской тайны и т.п. норм, ответственность за которые наступает согласно действующему законодательству и/или внутреннему документу, регламентирующему соответствующий процесс. Информация о

соблюдении Кодекса принимается во внимание при оценке профессиональной деятельности и назначении сотрудника на иную должность

Раздел 10. Заключительные положения

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Банка, обязательно к исполнению всеми сотрудниками и органами управления Банка. Кодекс, все дополнения и изменения к нему утверждаются Советом Директоров Банка.