

## **Кодекс деловой этики и корпоративного поведения работников АО РОСЭКСИМБАНК**

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс деловой этики и корпоративного поведения работников АО РОСЭКСИМБАНК (далее – Кодекс, Общество) определяет внутренние корпоративные этические нормы, принципы и правила поведения работников Общества для формирования и поддержания комфортной корпоративной среды.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Общества.

1.3. Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Обществом.

### **2. Цели Кодекса**

2.1. Основными целями Кодекса являются:

- формирование системы единых этических норм и правил поведения работников Общества для выполнения ими своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- повышение вовлеченности и заинтересованности каждого работника в достижении целей, стоящих перед Обществом;
- повышение эффективности деятельности Общества через создание благоприятных условий труда работников;
- повышение эффективности системы управления Общества посредством предотвращения конфликтных ситуаций, соблюдения работниками субординации и принципов корпоративного поведения.

### **3. Деловая этика**

3.1. Деловая этика представляет собой совокупность норм поведения, правил и принципов, регулирующих отношения, которые возникают в процессе выстраивания деловых отношений работниками Общества при исполнении ими должностных обязанностей.

3.2. Основными принципами деловой этики являются:

- принцип приоритета интересов Общества над личными интересами;
- принцип действия в интересах Общества в рамках законодательства Российской Федерации;
- принцип добросовестности исполнения своих должностных обязанностей;
- принцип уважение прав окружающих (коллег, клиентов, деловых партнеров);

– принцип честности и открытости (не делать того, о чем нельзя говорить открыто);

– принцип поощрения самореализации и саморазвития других работников Общества.

3.3. В обществе приняты и действуют следующие правила деловой этики:

– работники Общества не должны осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Общества, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной или функциональной подчиненностью одного из них другому, либо выполнением связанных функций и обязанностей, а также смежной ответственностью;

– работники Общества, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Общества, должны быть образцами профессионализма, безупречной репутации; способствовать формированию во Обществе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, не допускать по отношению к работникам Общества необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности; принимать меры к минимизации риска совершения подчиненными работниками Общества коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.4. Указанные выше принципы и правила деловой этики должны являться основой делового поведения работников Общества.

3.5. Работники Общества обязаны:

– соблюдать принципы и правила деловой этики;

– знать и соблюдать требования Правил внутреннего трудового распорядка Общества и иных внутренних нормативных документов Общества, регулирующих трудовые отношения;

– быть корректными и внимательными в отношениях с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, представителями органов государственной власти и иными лицами, взаимодействие с которыми возникает в процессе осуществления работниками их профессиональной деятельности;

– не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

– исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

– соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в

добросовестном исполнении работниками Общества должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников Общества или авторитету Общества;

- не использовать свое должностное положение для оказания влияния на деятельность Общества, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, граждан и работников Общества при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Общества, его руководителей и работников, в том числе с использованием социальных сетей и форумов в сети Интернет, если это не входит в их должностные обязанности и/или не согласовано руководством Общества;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по подготовке материалов о работе Общества, а также, по согласованию с руководством Общества, оказывать им содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работников Общества;
- противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов<sup>1</sup>;
- принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность и/или которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие на коммерческий подкуп или как просьба о коммерческом подкупе.

---

<sup>1</sup> Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий); в Кодексе под конфликтом интересов также понимаются ситуации, на которые распространяются действия статей 3 и 5 Федерального закона от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг», статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статей 81-84 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», статьи 45 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», пункта 1 постановления ФКЦБ России от 5 ноября 1998 г. № 44 «О предотвращении конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг», пункта 3.4.2. Положения Банка России от 16 декабря 2003 г. № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работники (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## **4. Корпоративное поведение**

4.1. Корпоративное поведение работников является частью корпоративной культуры Общества и призвано содействовать выполнению миссии Общества и разделению работниками ценностей Общества в целях реализации Стратегии Общества.

4.2. Корпоративное поведение работника Общества предполагает недопустимость:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических предпочтений или религиозной принадлежности, а также иным признакам;
- открытых конфликтных высказываний в адрес коллег, оскорблений и иных уничижительных высказываний;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, неподтвержденных и/или незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- опозданий на коллективные совещания, деловые встречи.

4.3. Работники Общества своим корпоративным поведением должны содействовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и атмосферы конструктивного сотрудничества друг с другом.

4.4. Работники Общества должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами, клиентами, деловыми партнерами.

4.5. Внешний вид работников Общества во время исполнения ими своих должностных обязанностей в зависимости от условий работы должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. В случае если предполагается корпоративное мероприятие, формат внешнего вида должен соответствовать контексту данного мероприятия.

## **5. Другие вопросы**

5.1. В Обществе может быть создана Комиссия по оценке деловой этики и корпоративного поведения работников Общества, основной задачей которой является оценка и контроль выполнения работниками положений Кодекса. Состав комиссии определяется приказом Генерального директора Общества. Полномочия, права и ответственность членов Комиссии определяются отдельными внутренними нормативными документами Общества.

5.2. Несоблюдение работниками Общества положений Кодекса может повлечь за собой применение к работникам мер дисциплинарной ответственности.

5.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также иными внутренними нормативными документами Общества.