



# БАНК РЕСОКРЕДИТ

**УТВЕРЖДЕН**

Советом директоров

Банка «РЕСО Кредит» (АО)

Протокол от 06 февраля 2020 г.

**Председатель Совета директоров**

\_\_\_\_\_/М.И. Селютина/



## **КОДЕКС корпоративной этики Банка «РЕСО Кредит» (АО)**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Кодекс корпоративной этики Банка «РЕСО Кредит» (АО) (далее – Кодекс и Банк соответственно) закрепляет корпоративные ценности Банка, а также определяет основанные на них и принятые в Банке наиболее важные правила делового поведения.

1.2. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

1.3. Кодекс представляет собой совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к Клиентам и работникам, норм поведения в Банке, а также формирования делового имиджа.

1.4. Положения Кодекса распространяются на всех работников Банка, а также на акционеров и органы управления Банка.

1.5. Каждый работник Банка:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе, и принимает все необходимые меры для их выполнения;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;

- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

1.6. Органы управления и руководители структурных подразделения Банка:

- выступают личным примером этичного поведения;

- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

1.7. Соблюдение норм Кодекса позволит достичь максимальной эффективности в обслуживании Клиентов Банка, устранить конфликт корпоративных и личных интересов.

1.8. Целями настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей Стратегии развития Банка;

- формирование и внедрение в ежедневную практику деятельности Банка надлежащих норм и традиций корпоративного поведения, отвечающих признанным стандартам, основанным на безусловном соблюдении требований законодательства и применении этических норм делового поведения;

- поддержание и укрепление репутации Банка, а также его Клиентов;

- обеспечение постоянного улучшения качества оказываемых Клиентам услуг;

- обеспечение соответствия поведения работников корпоративным стандартам.

## **2. Корпоративные ценности Банка**

2.1. В рамках организационной структуры Банк во всех отношениях придерживается следующих корпоративных ценностей:

–*профессионализм* – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

–*инициативность* – активность и самостоятельность работников в оптимизации бизнес-процессов;

–*бережливость* – ответственный и бережный подход к использованию активов Банка, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

–*взаимное уважение* – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

–*открытость к диалогу* – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

–*законность* - Банк в своей деятельности строго соблюдают все регламенты и процедуры, установленные законодательством и нормативными документами Банка;

–*ответственность* - Банк несет ответственность перед клиентами – за качество банковских услуг, перед деловыми партнерами – за надлежащее исполнение своих обязательств;

– *открытость и прозрачность деятельности* – в своей деятельности Банк придерживается политики максимальной открытости и прозрачности для Клиентов, деловых партнеров, органов государственной и муниципальной власти, акционера и работников Банка.

–*безопасность* - Банк предпринимает все необходимые меры для сохранения банковской тайны, предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении акционера Банка, клиентов, деловых партнеров и работников Банка;

–*компетентность и новаторство* - работники и руководство Банка добросовестно и своевременно осуществляют все операции по обслуживанию Клиентов, стремятся к постоянному самосовершенствованию, новаторству, достижению наивысших результатов при рациональном использовании имеющихся ресурсов, изыскивают все возможности для более эффективной работы Банка;

–*имидж* – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о Банке.

### **3. Нормы корпоративного поведения**

3.1. Репутация честного, открытого Банка, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом его успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Банка- одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Банку со стороны деловых партнеров, акционера и клиентов Банка.

3.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника Банка и определяют, что Банк ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Банка несет ответственность за выполнение этих требований.

3.3. Банк ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в коллективе атмосферы доброжелательности, профессионализма,

взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Банк стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

3.4. Банк считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Банк подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

3.5. Банк не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3.6. Взаимная ответственность Банка и его работников:

3.6.1. Взаимная ответственность означает, что как Банк, так и его работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

3.6.2. Банк видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать приём на работу, устанавливать оплату труда и продвижение по службе на открытой конкурсной основе, руководствуясь личными качествами;
- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- оценивать и поощрять инициативные идеи и предложения работников, реализация которых имеет положительный эффект для Банка;
- обеспечивать неразглашение конфиденциальной информации, касающейся работников, в пределах, установленных законодательством;
- обеспечивать справедливое и честное отношение к работникам, рассматривать конфликты и случаи возможного нарушения работниками своих обязанностей на основании проверенных фактов и достоверной информации;
- обеспечивать все меры гарантирования безопасности и охраны труда, предусмотренные действующим законодательством, а также создавать условия труда, способствующие профессиональному росту работника, обеспечению его личной безопасности;
- обеспечивать условия для того, чтобы работники в случае возникновения сомнений по поведению в той или иной ситуации свободно обращались к непосредственному или вышестоящему руководству, а также сообщали ему о потенциальных или выявленных случаях нарушения законодательства, внутренних документов Банка и настоящего Кодекса;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников; поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

3.6.3. В свою очередь Банк ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

3.6.4. Банк предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Банка должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

3.6.5. Руководство Банка относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними.

3.6.6. Руководство Банка стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Данная политика действует на всех этапах работы с персоналом.

3.7. Принципы и нормы поведения руководства Банка:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Банка, условий соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к работникам Банка каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до работников Банка полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Банка и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников
- развитие эффективной системы консультаций работников Банка относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии работников Банка и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Банком обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3.8. Корпоративный имидж и стиль:

3.8.1. Банк уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый стиль.

3.8.2. Каждый работник Банка участвует в создании положительного имиджа Банка и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подходящий внешний облик работника и стиль его общения.

3.8.3. Требования к внешнему виду работников:

– внешний вид имеет первостепенное значение для создания положительного делового имиджа. Основные слагаемые внешне привлекательности: здоровый вид, одежда, прическа, макияж (для женщин);

– строгих требований к стилю одежды нет, однако, на важных переговорах обязателен офисный стиль;

– офисный стиль подразумевает деловой костюм, для женщин также деловое платье. Для мужчин обязателен галстук.

#### 3.8.4. Общие требования к внешнему виду работников Банка:

– опрятный внешний вид (чистая голова, ухоженные руки, аккуратная стрижка или прическа, цвет волос - естественных оттенков, мужчины - обязательно побриты);

– чистая обувь делового стиля, закрытый мысок;

– для женщин обязательно наличие колготок/чулок;

– цвет одежды спокойных неярких тонов;

– для женщин яркий макияж не допускается;

– не допускаются открытые плечи, живот, глубокое декольте;

– для женщин длина юбки должна быть не выше 5 см от середины колена;

– украшения не должны быть вызывающими.

#### 3.9. Требования к личному поведению.

##### 3.9.1. Работники Банка не допускают:

– публичных высказываний, которые представляют работу Банка или работу в Банке в неверном, искаженном свете. Любые высказывание в отношении Банка осуществляются работниками в строго регламентированном порядке;

– употребления наркотиков;

– употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Банка, за исключением специальных мероприятий и с ограниченными нормами делового этикета;

– курения вне специально отведенных мест;

– агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

– распространения экстремистских материалов, материалов, разжигающих межрелигиозную рознь, оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

3.9.2. Работника Банка должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Банка.

#### 3.10. Конфиденциальность информации.

##### 3.10.1. Конфиденциальной информацией Банк признает:

– любые сведения, составляющие банковскую, коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну в отношении Банка и всех его клиентов;

– любые сведения в отношении технологий, продуктов Банка, включая внутренние нормативные документы Банка, не предназначенные для внешнего пользования;

– любые сведения о персонале Банка и заработной плате;

– любые сведения о любой деятельности служб, обеспечивающих охрану, безопасность, информационно-техническую защиту Банка, его помещений, коммуникаций и другой инфраструктуры.;

– любые сведения о программном обеспечении и иных технических особенностях автоматизированных банковских систем.

3.10.2. Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают работники (включая руководителей Банка), хранятся в тайне, если законодательством прямо не предусмотрено иное. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации о Банке или клиентах, не должны разглашать ее другим работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Банка.

3.10.3. В течение рабочего дня и по его окончании, когда работник покидает своё рабочее место, он должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие конфиденциальную информацию. Все подобные документы должны быть заперты на ключ в шкафах или ящиках, а компьютер должен быть выключен или заблокирован.

3.10.4. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном, устном или другом виде) не должна выноситься за пределы Банка. При увольнении работник обязан оставить в Банке все принадлежащие Банку документы, файлы, отчеты и записи, содержащие информацию о Банке или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

### 3.11. Конфликт интересов.

3.11.1. Конфликт интересов определяется как столкновение личных интересов руководителя или работника и его обязанностей по отношению к Банку. Конфликт интересов может иметь негативные последствия, если работник позволяет любому интересу или действию извне влиять на его суждения и действия от имени Банка, конкурировать против Банка в любых бизнес-процессах, снижать эффективность, с которой работник выполняет свои обычные обязанности, наносить вред финансовой или профессиональной репутации Банка. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов акционера и клиентов Банка.

3.11.2. В целях предотвращения конфликтов Банка с клиентами и партнерами при осуществлении профессиональной деятельности, Банк обязан соблюдать принцип приоритета интересов клиентов и партнеров перед собственными интересами в рамках, установленных федеральным законодательством и внутренними нормативными документами Банка.

3.11.3. Все работники Банка (включая органы управления Банка) несут ответственность за принятие прозрачных и взвешенных решений, свободных от действия конфликта интересов. Работник (включая руководящих работников) Банка и/или его аффилированные лица в целях недопущения конфликта интересов:

- не должен составлять конкуренции Банку и/или пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые ему предоставлены корпоративными ресурсами Банка, руководством Банка, его должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;
- не должен принимать непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между Банком и им самим, любым из его близких родственников или организаций, с которыми он (или его близкие родственники) связаны;
- не должен принимать участия в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

- должен прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;
- не должен принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с его деятельностью в Банке, от любых других третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Банка.

#### **4. Применение Кодекса и ответственность за несоблюдение принципов профессиональной этики**

4.1. Настоящий Кодекс является внутренним нормативным документом Банка, обязательным для исполнения всеми работниками Банка, включая руководящих работников.

4.2. Банк убежден, что следование положениям Кодекса повышает результативность его работы, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

4.3. Каждый работник несет персональную дисциплинарную ответственность за соблюдение норм Кодекса в рамках своего поведения.

4.4. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Банка и его работников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного работника занимаемой должности.

4.5. Органы управления Банка в своей деятельности руководствуются принципами профессиональной этики, предусмотренными настоящим Кодексом. Соблюдение членами органов управления Банка принципов профессиональной этики принимается во внимание при оценке эффективности деятельности органов управления Банка.

4.6. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

4.7. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

4.8. В свою очередь Банк гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

4.9. Каждый работник Банка в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.



## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения Советом директоров Банка.

5.2. Настоящий Кодекс применяется в рамках действующих нормативных документов с учетом вносимых изменений. В случае признания нормативных документов утратившими силу или внесения в текст этих документов существенных изменений в части требований к нормам корпоративной и деловой этики, являющихся предметом настоящего Кодекса и (или) в связи с выходом новых законодательных (или) нормативных документов, регулирующих требования к таким нормам, Банк принимает их к исполнению незамедлительно с момента вступления вышеуказанных изменений в силу. Соответствующие изменения подлежат внесению в настоящий Кодекс. До внесения таких изменений настоящий Кодекс применяется в части, не противоречащей действующей редакции нормативных документов.

5.3. Все работники Банка должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом (в том числе при приеме на работу) и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.