

УТВЕРЖДЕН
решением Наблюдательного Совета
Банка «Кузнецкий мост» ОАО
Протокол №28 от 21 августа 2013 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
Банка «Кузнецкий мост» ОАО**

2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ
2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ
3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА
4. СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА
5. ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ
6. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ
7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ
8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ
9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ И КОНКУРЕНТАМИ
10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
11. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С/МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ
12. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ
13. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ПОВЕДЕНИЕ
14. БАНК И ОБЩЕСТВО
15. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОХРАННОСТИ ИМУЩЕСТВА БАНКА
16. НАРУШЕНИЕ/СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА
17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Кодекс корпоративной этики Банка «Кузнецкий мост» ОАО (далее – Кодекс) определяет основные этические ценности, принципы и стандарты, регулирующие повседневную деятельность Банка «Кузнецкий мост» ОАО (далее – Банк).

1.2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору, Письмом Банка России «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях» от 13.09.2005г. № 119-Т, а также следующих документов:

- Хартия корпоративной деловой этики (Российский союз промышленников и предпринимателей, 2003г.);
- Кодекс этических принципов банковского дела (Ассоциация российских банков, 2008г.);
- Распоряжение Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг Российской Федерации от 04.04.2002г. № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения».

1.3. Настоящий Кодекс представляет собой открытый документ, доступный для всех заинтересованных лиц и позволяющий им сформировать собственное мнение о нормах и правилах делового поведения и профессиональной этики Банка в повседневной деятельности. Кодекс публикуется на сайте Банка в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: <http://www.kmbank.ru>.

1.4. Банк подтверждает свою приверженность высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения бизнеса, а также стремление Банка следовать передовому международному и российскому опыту обеспечения соблюдения норм и правил деловой и профессиональной этики.

1.5. Трактовать настоящий Кодекс и связанные с ним внутренние нормативные документы Банка уполномочен Наблюдательный Совет Банка или специально назначенное им должностное лицо.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Кодексе используются следующие термины и определения:

2.1. Заинтересованные лица – физические и юридические лица, интересы которых затрагивает деятельность Банка, включая акционеров, инвесторов, клиентов, деловых партнеров, органы государственной и муниципальной власти, регулирующие органы, конкурентов и работников.

2.2. Должностное лицо Банка – лицо, выполняющее в Банке управленческие функции, а именно: лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа, члена Наблюдательного Совета Банка или иного коллегиального органа Банка, а также лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Банке в соответствии со своими должностными обязанностями.

2.3. Конфликт интересов:

- ситуация, в которой интересы Банка как участника корпоративного взаимодействия, придерживающегося правил, стандартов корпоративного управления и бизнес-этики, вступают в противоречие с интересами Банка как кредитной организации;
- ситуация, в которой интересы членов органов управления Банка и работников Банка вступают в противоречие с интересами Банка как организации;
- противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников и (или) клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов.

2.4. Корпоративный конфликт – конфликт между органами управления Банка, между органами управления Банка и его акционерами, а также между акционерами Банка (если такой конфликт затрагивает интересы Банка).

2.5. Коррупция – любое незаконное использование работником Банка своего служебного положения, сопряженное с получением выгоды (денежных средств, ценностей и иного имущества, а также прав, услуг, преимуществ и льгот, в том числе неимущественного характера) как для себя, так и близких родственников, знакомых и иных лиц вопреки законным интересам Банка и его акционеров, либо незаконное предоставление такой выгоды работнику Банка.

2.6. Работники Банка – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Банком, включая должностных лиц Банка.

2.7. Этические стандарты – основанная на законодательстве Российской Федерации и обычаях делового оборота система правил, процедур и рекомендаций, касающихся поведения должностных лиц и работников Банка в процессе взаимодействия с внутренними и внешними заинтересованными лицами.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

3.1. В своей повседневной деятельности Банк руководствуется нормами действующего Российского и применимого международного законодательства, нормативными актами регулирующих и надзорных органов; внутренними нормативными документами Банка. Целью принятия Кодекса является определение стандартов деятельности Банка и обязательных принципов, этических норм и правил корпоративного поведения, направленных на обеспечение единства и последовательности принятия решений, однозначно не регламентированных ни законодательством, ни внутренними документами Банка.

3.2. Задачи принятия Кодекса:

- определение этических ценностей, принципов и стандартов, способствующих повышению эффективности банковской деятельности и укрепления взаимного доверия заинтересованных лиц;
- формирование и внедрение единой корпоративной культуры Банка, основанной на высоких этических ценностях, принципах, стандартах и способствующей поддержанию в коллективе Банка атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- профилактика, выявление, пресечение и минимизация рисков банковской деятельности, имеющих этические аспекты;
- укрепление репутации Банка как открытого к диалогу и честного участника рынка банковских услуг.

4. СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

4.1. Настоящий Кодекс содержит обязательные правила поведения, распространяющиеся на всех работников Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности, когда они действуют от имени Банка, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, является ли для них работа в Банке основной или по совместительству.

5. ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ

5.1. Принципы и нормы деловой этики Банка основываются на общечеловеческих моральных ценностях и нравственных нормах, исходя из понимания значимости общественных интересов, потребности обеспечения правопорядка и справедливости:

- **Уважение ценности и достоинства личности.** Банк уважает права и свободы человека независимо от расы, национальности, социального положения, политических и религиозных убеждений и правового статуса, их соблюдение является для Банка одной из важнейших ценностей.
- **Честность и порядочность.** Банк строит деловые отношения со всеми заинтересованными лицами на основе честности, порядочности и взаимном доверии. Бизнес ведется предсказуемыми и открытыми методами, обеспечивающими стабильность и надежность совместного сотрудничества.
- **Справедливое отношение.** Банк обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем лицам, которым оказываются услуги в процессе осуществления деятельности на основании соответствующей лицензии. Работники Банка обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к клиентам, другим субъектам и участникам отношений.
- **Добросовестность.** Работники Банка действуют добросовестно, то есть с той степенью осмотрительности и заботливости, которая требуется от них с учетом специфики деятельности Банка и практики делового оборота.
- **Законность.** Банк неукоснительно соблюдает нормы применимого международного права, требования законодательства Российской Федерации, а также правила делового оборота, принятые в российском банковском сообществе. Получение Банком прибыли или иной выгоды не может служить основанием для нарушения положений перечисленных выше источников права.
- **Профессионализм и компетентность.** Банк нацелен на обеспечение высокого качества предоставляемых им продуктов и услуг, предполагающих наличие у работников Банка соответствующих профессиональных знаний и опыта. В этой связи Банк будет всемерно поддерживать стремление своего персонала повышать свою квалификацию и совершенствовать свои деловые навыки, как посредством постоянной самостоятельной работы, так и путем получения дополнительного образования, прохождения тренингов и семинаров, посещения профессиональных конференций и форумов.
- **Информационная открытость.** Прозрачность и своевременное раскрытие информации являются одними из основных принципов корпоративного управления Банка. Банк раскрывает информацию на основе принципов достоверности, доступности, оперативности, полноты и регулярности, а также разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Уставом и внутренними документами Банка.
- **Неприятие коррупции в любых ее формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости», zero tolerance).** При осуществлении повседневной деятельности и реализации стратегических проектов, при взаимодействии с акционерами, инвесторами, клиентами и контрагентами, представителями органов государственной власти всех уровней, правоохранительных органов, юридическими и физическими лицами Банк не приемлет коррупцию в любых ее формах и проявлениях, рассматривая ее в качестве одного из ключевых системных рисков для устойчивого функционирования Банка.
- **Инновационность.** Банк активно приветствует инновационные решения в сфере банковских и информационных технологий, в корпоративном управлении и управлении персоналом, открывающие новые перспективы развития и совершенствования деятельности Банка. Банк будет стремиться к созданию системы, в которой генерация, разработка и внедрение инновационных идей и подходов со стороны всех заинтересованных лиц, будет всемерно им поддерживаться и стимулироваться.

- **Охрана здоровья работников.** Банк рассматривает трудовой коллектив как важнейшую составляющую своего долгосрочного и устойчивого развития, поэтому Банк обеспечивает проведение мероприятий по охране здоровья работников.
- **Социальная ответственность.** Банк заботится о своих работниках, своевременно выплачивая заработную плату и перечисляя налоги, реализуя мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда, обеспечивая корпоративные социальные программы.

6. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ, ИХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

6.1. Работники Банка должны использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемыми ими должностями и выполняемыми функциями исключительно в интересах Банка. Осуществляя свои полномочия, работники Банка обязаны действовать только в пределах предоставленных им полномочий и, представляя Банк перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Банка, а также Банка в целом.

6.2. Банк признает и уважает права работников Банка на участие в инвестиционной, хозяйственной, научно-преподавательской, общественно-политической, культурной и других видах деятельности, если такая деятельность разрешена законодательством Российской Федерации и не противоречит внутренним документам Банка и должностным инструкциям. При этом работники Банка должны выступать исключительно от своего имени и обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов или могут повлиять на непредвзятость и независимость при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах Банка.

6.3. Для работников Банка конфликтом интересов признается в частности:

- принятие непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по вопросам, связанным с возникновением, изменением или прекращением любых гражданско-правовых отношений между Банком и самими работниками Банка, между Банком и любыми близкими родственниками работников Банка, Банком и юридическими лицами, с которыми работники Банка и/или их близкие родственники находятся в трудовых отношениях или в органах управления которых они участвуют; участием Банка в уставном капитале коммерческого юридического лица или паевом фонде, в котором работник обладает более чем 5 % голосов, приходящихся на акции (доли) в уставном капитале или паевом фонде);
- необоснованное получение работниками Банка личной выгоды вследствие занимаемой должности в Банке и/или использование ими в своих интересах или для извлечения личной выгоды служебных возможностей и информации, которые предоставлены им в силу должностного положения и/или в связи с исполнением должностных обязанностей.

6.4. Работники должны избегать конфликта интересов при передаче или получении деловых подарков. Работникам запрещено принимать подарки в денежной форме или какие-либо подарки, превышающие денежную стоимость в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей.

6.5. В Банке установлены следующие процедуры по выявлению и раскрытию потенциального или существующего конфликта интересов: работник Банка должен заблаговременно уведомить своего непосредственного руководителя в письменной форме о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов. В частности, члены Наблюдательного Совета Банка уведомляют Председателя Наблюдательного Совета Банка, члены Правления Банка уведомляют Президента – Председателя Правления Банка, члены профильных комитетов Банка уведомляют руководителей своих комитетов, руководители структурных подразделений Банка уведомляют курирующих руководителей Банка, осуществляющих контроль за их деятельностью.

6.6. Непосредственные руководители, получившие информацию о потенциальном конфликте интересов работника Банка, должны оценить угрозу такого конфликта интересов

для Банка и принять решение о совершении сделок с юридическим или физическим лицом в отношении которого имеется личная заинтересованность работника Банка с учетом полученной информации. В любом случае сделки, касательно которых существует конфликт интересов, должны заключаться на стандартных условиях, действующих для любых других клиентов, партнеров, контрагентов.

7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

В отношениях с клиентами Банк считает себя обязанным:

7.1. Обращаться с клиентами уважительно, честно и открыто;

7.2. Предоставлять услуги клиентам, деловые отношения с которыми не создают для Банка юридического и экономического рисков высокой степени, не допуская дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также независимо от пола, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям (за исключением объединений, деятельность которых признана экстремистской);

7.3. Предоставлять клиентам полную и достоверную информацию об условиях и порядке оплаты предоставляемых банковских услуг;

7.4. Оказывать помощь в выборе услуг, в наибольшей степени отвечающих потребностям клиента;

7.5. Взимать за предоставленные услуги плату, соразмерную их объему, качеству и сложности;

7.6. Осуществлять информативную, объективную, исключающую возможность обмана и введения в заблуждение потенциальных клиентов либо появления у них недоверия к другим кредитным организациям рекламу банковских услуг;

7.7. Обеспечивать безопасность и защиту полученной от клиентов информации, а также ее конфиденциальность, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

7.8. Обеспечивать конфиденциальность при проведении переговоров и заключении сделок с клиентами;

7.9. Внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в адрес Банка.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ

Банк в отношениях со своими акционерами считает себя обязанным:

8.1. Гарантировать обеспечение законных прав акционеров независимо от количества принадлежащих им акций в соответствии с законодательством Российской Федерации и на основе принципов корпоративного управления;

8.2. Не допускать какого-либо ущемления прав и законных интересов акционеров;

8.3. Добиваться максимально возможной прозрачности в работе органов управления Банка, создавать условия для беспрепятственного доступа акционеров к информации о деятельности Банка в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

8.4. Обеспечивать рост активов и прибыльность деятельности Банка.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ И КОНКУРЕНТАМИ

Банк при осуществлении своей деятельности с деловыми партнерами и конкурентами считает себя обязанным:

9.1. Строить отношения на принципах взаимного уважения, всегда приветствовать и поддерживать взаимовыгодное сотрудничество;

9.2. Не допускать любые проявления недобросовестной конкуренции или злоупотребления доминирующим положением, неукоснительно соблюдать антимонопольное законодательство;

9.3. Доброжелательно относиться к деловым партнерам и конкурентам, воздерживаться от необоснованной критики их деятельности и иных сознательных действий, способных причинить ущерб их деловой репутации.

9.4. Строго руководствоваться принципом соблюдения взятых на себя договорных и других обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими;

9.5. Отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров.

10. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Банк в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления считает себя обязанным:

10.1. Строить свои взаимоотношения с государственными органами как с единомышленниками в работе на благо граждан, общества, государства;

10.2. Полно и своевременно исполнять требования государственных органов, основанные на нормах законодательства Российской Федерации;

10.3. Исключить попытки использования противозаконных или безнравственных способов или средств влияния на решения государственных, в том числе судебных органов.

11. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С/МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ

11.1. Взаимодействие работников Банка строится на основе уважения личности каждого участника корпоративного взаимодействия и нацеленности на результат для успешного решения профессиональных задач и поддержания конструктивных отношений в коллективе.

11.2. В этой связи Банк приветствует:

- вежливые и корректные отношения между работниками, создание атмосферы взаимопомощи и сотрудничества, основанной на единых этических ценностях;
- обмен опытом и информацией между работниками в пределах своей компетенции для достижения наилучших результатов практической деятельности;
- четкое соблюдение установленных сроков исполнения документов и выполнения иных обязательств перед Банком и коллегами;
- рациональное использование рабочего времени как своего собственного, так и коллег.

11.3. Дискриминация по национальным, половым, возрастным, религиозным, культурным или иным признакам в любых ее формах в Банке не допускается.

11.4. Банк отвечает перед всеми работниками Банка за выполнение следующих обязательств:

- обеспечение стабильной и достойной заработной платы с учетом реальной ситуации в российском банковском секторе, на федеральном и региональном рынках труда и условий труда, соответствующих нормам законодательства Российской Федерации;
- построение долгосрочных отношений на основе взаимного доверия и диалога;
- оказание содействия в развитии потенциала человеческих ресурсов Банка на основе постоянного совершенствования системы обучения и повышения квалификации, мотивации и охраны труда работников;
- поддержание в Банке атмосферы сотрудничества, взаимопонимания и стабильности;
- сохранение конфиденциальности служебной информации о своих работниках, включая информацию персонального характера и информацию о личных доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

11.5. Со своей стороны работники Банка несут ответственность за выполнение следующих требований:

- добросовестное исполнение возложенных на работников Банка трудовых обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- забота о положительной репутации и имидже Банка;
- совершенствование своих профессиональных знаний и умений;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и точное выполнение приказов и распоряжений руководителей и должностных лиц Банка;
- соблюдение норм, установленных внутренними документами Банка, в том числе настоящим Кодексом.

11.6. Банк ожидает от всех руководителей уважительного отношения к подчиненным им работникам Банка и их правам. Руководители не должны допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству подчиненных, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений. Кроме того, руководители обязаны:

- заботиться об обеспечении безопасности рабочих мест и охране труда подчиненных;
- обеспечивать подчиненным открытый и постоянный доступ к информации, необходимой им для выполнения своей работы;
- внимательно относиться к служебным нуждам подчиненных, предоставляя им возможность для осуществления обратной связи;
- выявлять и использовать новые возможности для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности Банка;
- демонстрировать личный пример в плане профессионализма, компетентности и инициативности.

12. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

12.1. Руководители Банка и работники Банка выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно, с должной заботой и осмотрительностью, в интересах Банка и акционеров, избегая конфликтов интересов.

12.2. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Банка, акционеров и деловых партнеров.

12.3. Сотрудник может быть вовлечен в конфликт интересов, если он принимает решение, заключая от имени Банка сделки:

- с лицами, связанными с ним родственными, семейными или дружественными отношениями;
- с предприятиями и физическими лицами, с которыми у сотрудника или связанного с ним лица имеются какие-либо договорные отношения;
- с предприятием, в котором сотрудник или связанное с ним лицо обладают существенным участием, либо являются должностными лицами, имеющими право принимать решения;
- с предприятиями, от сотрудничества с которыми сотрудник или связанное с ним лицо ожидает любого вида личную прибыль (выгоду).

12.4. Руководители и работники Банка в целях недопущения конфликта интересов:

- не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые предоставлены им корпоративными ресурсами Банка, их должностным положением и/или информацией, полученной ими вследствие исполнения должностных обязанностей;
- не должны принимать непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между Банком и ими самими, их аффилированными лицами;

- обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства и с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;
- не должны получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Банка;
- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем станет известно;
- по согласованию с руководством Банка принять меры по разрешению конфликта интересов.

13. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ПОВЕДЕНИЕ

13.1. Положительный имидж Банка является важным инструментом достижения общих целей и реализации задач, поставленных перед ним, и должен использоваться максимально эффективно. Все работники Банка своим поведением, внешним видом, отношением к служебным обязанностям, общением с клиентами и деловыми партнерами формируют имидж Банка. Именно поэтому одной из важнейших профессиональных обязанностей всех работников вне зависимости от занимаемой должности является каждодневная работа по поддержанию высокого уровня корпоративной культуры и формированию позитивного имиджа Банка.

13.2. Все работники Банка должны следовать принятым стандартам персонального поведения, соответствующим ответственности и традициям, сложившимся в Банке. Высокие стандарты персонального поведения подразумевают следование работниками принципам честности, добросовестности, беспристрастности и уважения в общении с коллегами, клиентами и третьими лицами. Работникам независимо от уровня, вида и способа общения следует быть вежливыми, доброжелательными, отзывчивыми, проявлять терпимость в общении с клиентами и деловыми партнерами.

13.3. Банк приветствует здоровый образ жизни работников.

13.4. В Банке принят деловой стиль одежды. Внешний вид работников не должен быть вызывающим или небрежным.

14. БАНК И ОБЩЕСТВО

14.1. Банк рассматривает вовлечение бизнеса в решение социальных задач как элемент корпоративной ответственности.

14.2. Банк может участвовать в благотворительных проектах, в том числе таких, как поддержка социальных и медицинских учреждений; оказание благотворительной бескорыстной материальной помощи учреждениям культуры и т.п.

14.3. Банк содействует развитию экологически-безопасных технологий и способствует внедрению ресурсосберегающих технологий.

15. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОХРАННОСТИ ИМУЩЕСТВА БАНКА

15.1. Имущество и ресурсы (материальные, информационные, человеческие и пр.) Банка образуют основу его долгосрочного развития и процветания, поэтому они могут использоваться только в рабочих целях. В этой связи Банк ожидает от работников Банка:

- эффективного использования переданного им во временное пользование имущества, оборудования, техники и ресурсов Банка при условии бережного обращения с ними и обеспечения защиты конфиденциальной информации и сведений, составляющих банковскую и коммерческую тайны;
- соблюдения прав интеллектуальной собственности;
- исключения случаев злоупотреблений имуществом и ресурсами Банка.

15.2. Принятие решений по управлению активами Банка осуществляется на основе распределения полномочий и ответственности между Наблюдательным Советом и исполнительными органами Банка.

16. НАРУШЕНИЕ/СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

16.1. Каждый работник Банка в своей работе должен руководствоваться настоящим Кодексом. Действия, а также бездействие работника Банка, намеренно или ненамеренно не придерживающегося Кодекса, могут быть расценены как дискредитирующие Банк в целом, порочащие репутацию Банка, и являются основанием для привлечения работника к ответственности.

16.2. За совершение работником Банка нарушений положений Кодекса могут применяться следующие меры ответственности:

- порицание;
- обязанность принести извинения;
- обязанность возместить причиненный ущерб;
- предостережение;
- дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

16.3. Контроль за соблюдением работниками положений настоящего Кодекса осуществляется непосредственно начальниками структурных подразделений Банка, Правлением Банка, Президентом - Председателем Правления.

При рассмотрении жалоб и ситуаций, отрицательно влияющих на деловую репутацию Банка и/или связанных с нанесением материального ущерба, выявляются виновники и рассматривается вопрос о применении мер воздействия.

16.4. В случае нарушений положений Кодекса членами органов управления Банка, когда действие/бездействие руководящего состава приводит к негативным последствиям, вопрос о применении мер воздействия выносится на рассмотрение Наблюдательного совета Банка. Меры воздействия применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Настоящий Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются Наблюдательным Советом Банка.