



Кодекс корпоративной ЭТИКИ

1.	Введение.....	2
2.	Основные понятия.....	2
3.	Область применения.....	3
4.	Миссия, принципы и корпоративные ценности.....	4
5.	Соблюдение законодательства.....	5
6.	Взаимодействие с акционерами и инвесторами.....	7
7.	Взаимодействие с сотрудниками.....	7
8.	Взаимодействие с клиентами, деловыми партнерами и органами государственной власти.....	9
9.	Взаимодействие с конкурентами.....	11
10.	Устойчивое лидерство.....	11
11.	Безопасность.....	13
12.	Управление рисками.....	14
13.	Ответственность.....	15
14.	Связанные документы.....	16

1. ВВЕДЕНИЕ

ПАО «Совкомбанк» (далее – Банк) является универсальным системно значимым банком федерального масштаба и одним из крупнейших игроков российского банковского сектора. В своей деловой практике Банк стремится соответствовать наивысшим этическим стандартам, поддерживать прозрачность и добросовестность во взаимодействии с заинтересованными сторонами, обеспечивать соблюдение законодательства.

Целью Кодекса корпоративной этики ПАО «Совкомбанк» (далее – Кодекс) является утверждение морально-этических и деловых норм и принципов деятельности Банка и его сотрудников (далее – Сотрудники), определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с государственными органами власти, клиентами, деловыми партнерами, общественностью и конкурентами.

Настоящий Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательных требований и этических стандартов, принятых в мировой и российской практике.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

В настоящем Кодексе употребляются следующие термины:

Банк – ПАО «Совкомбанк»;

Выгода – благо в виде денежных средств, имущества, имущественных прав и интересов, услуги имущественного характера, услуги по продвижению по службе или лоббированию деловых интересов;

Взятка - передаваемые или принимаемые работниками Банка или иными лицами материальные ценности (предметы, деньги, ценные бумаги и др.); имущественные права; выгоды, услуги имущественного характера, услуги за действие (или наоборот бездействие), оказываемые безвозмездно, но подлежащие оплате, в интересах взяткодателя, которое работник Банка или иное лицо могло, совершило или должно было совершить в силу своего служебного положения и/или должностного положения;

Государственный орган – государственное учреждение, находящееся под контролем государства;

Группа – Банк и организации, находящиеся под контролем или значительным управлением ПАО «Совкомбанк»;

Горячая линия - система каналов коммуникации и организационных мероприятий, обеспечивающих возможность заявителям обратиться по вопросам противодействия коррупции, управления конфликтом интересов, соблюдения корпоративной этики, использования инсайдерской информации в Группе Совкомбанк и обеспечить оперативное предоставление ответов по результатам рассмотрения полученных обращений;

Деловой партнер – физическое или юридическое лицо, в том числе иностранное физическое или юридическое лицо, являющееся стороной в гражданско-правовых отношениях с Банком, в том числе подрядчик, субподрядчик, поставщик;

Инвестор – физическое или юридическое лицо, вкладывающее собственные, заемные или привлеченные средства в инвестиционные проекты Группы;

Инсайдерская информация – информация о деятельности Группы, ее сделках, планах, результатах, которая стала известна сотруднику в рамках исполнения должностных обязанностей и не является общедоступной;

Клиент – физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, физическое лицо, занимающееся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой, которому Банк оказывает услугу на разовой основе либо которое принимает на обслуживание, предполагающее длящийся характер отношений, при осуществлении банковских операций и других сделок, а также при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг;

Конкурент – юридическое лицо, субъект рыночных отношений, соперничающий с Группой за результаты коммерческой деятельности;

Конфликт интересов – противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) личными интересами его работников и (или) клиентов/контрагентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов/контрагентов;

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

Комплексная проверка (Due Diligence) - процесс оценки коррупционных рисков, связанных с контрагентами, работниками, сделками;

Культура противодействия коррупции - ценности, поведение и нормы, способствующие соблюдению антикоррупционной политики;

Принудительный труд – труд или услуга, требуемые от сотрудника под угрозой какого-либо наказания, и на которые указанное лицо не соглашается по собственному желанию;

Руководитель – единоличный исполнительный орган, заместитель единоличного исполнительного органа, руководители дирекций, департамента, отдела или иного структурного подразделения Группы;

Сотрудник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией группы «Совкомбанк» и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, договору оказания услуг, договору личного найма или ином основании

В данном Кодексе понятие «мы» означает всех сотрудников, включая весь персонал и руководителей любого уровня.

3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Кодекс рекомендован для соблюдения всеми компаниями, входящими в Банковскую группу (далее – Группа). Компаниям Группы рекомендовано утвердить кодексы корпоративной этики, основываясь на стандартах настоящего Кодекса, либо руководствоваться положениями настоящего Кодекса.

Кодекс содержит общеобязательные правила поведения, распространяющиеся на всех Сотрудников, независимо от уровня занимаемой ими должности, в том числе на членов Правления, а также членов Наблюдательного совета Банка.

Члены Наблюдательного совета, которые не являются Сотрудниками Банка, добровольно принимают на себя обязательство соблюдать положения настоящего Кодекса в дополнение к обязанностям, предусмотренным Уставом Банка и 03.02.01_Положением о Наблюдательном совете Банка.

Вступая в деловые отношения с Банком, клиенты и партнеры Банка, равно как и иные заинтересованные лица принимают и разделяют этические принципы, изложенные в настоящем Кодексе, а также обеспечивают их соблюдение в будущих соглашениях и взаимодействиях.

Если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства.

4. МИССИЯ, ПРИНЦИПЫ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

4.1. Миссия

Банк помогает своим клиентам, партнёрам и сотрудникам развиваться, зарабатывать, делать выгодные и удобные покупки. Миссия Банка - создание уникальных финансовых решений, которые служат одновременно всем этим задачам.

Для выполнения этой миссии у Банка есть все необходимое: уникальный набор банковских продуктов, доступность услуг и надежность, подкрепленная высоким местом в рейтингах и многолетней историей успешного развития.

4.2. Принципы

Деятельность Банка осуществляется исходя из следующих принципов деловой этики:

- создавать выгодные продукты для ответственных людей;
- приносить пользу государству и обществу;
- приоритизировать долгосрочную надежность;
- разрабатывать взаимовыгодные стратегии в отношениях с партнерами;
- соблюдать уважительное отношение к конкурентам;
- бороться с безответственностью, некомпетентностью и безразличием во всех проявлениях;
- обеспечить социальную защищенность сотрудников.

4.3. Корпоративные ценности

Результативность работы и согласованность действий при принятии повседневных решений в Банке обеспечиваются в том числе однозначным пониманием фундаментальных корпоративных ценностей.

Надежные перспективы

Мы последовательно реализуем нашу стратегию, отвергая излишнюю суету и повышенный риск. Эффективность процессов и бережливое отношение к ресурсам — залог стабильных доходов сотрудников и их профессионального роста. Совкомбанк для нас — это всерьез и надолго, поэтому надежность важнее сиюминутных выгод.

Энергия созидания

Нам нравятся идеи, приносящие пользу клиентам, Банку и сотрудникам, но оживают они только в процессе их дисциплинированной реализации. Мы не боимся много работать, учиться, преодолевать препятствия и решать сложные задачи. Мы не беремся за все подряд, фокусируясь на стратегических приоритетах. Мы умеем эффективно работать в команде и гордимся нашими достижениями.

Здравый смысл

Мы понятно формулируем свои цели и идем к ним в соответствии с выбранными приоритетами. Мы последовательно исправляем неэффективность в процессах, излишнюю бюрократию и устаревшие решения. Замечая проблему, мы открыто ее обсуждаем и ищем варианты, используя интуицию и опыт, но решения принимаем, используя только логику, чтобы идти к цели кратчайшим путем.

Сервис на знаниях

Менеджеры в офисах обслуживают наших заемщиков и вкладчиков. Все остальные помогают им обслуживать клиентов. Основа нашего сервиса — экспертные знания, внимание, четкая технология и душевная теплота. Наши сотрудники умеют слушать и слышать, верят в наши продукты, знают их преимущества и последовательно соблюдают стандарты оказания услуг.

Радость общения

Радость общения – это позитивное чувство, которое мы испытываем на работе в общении с клиентами, партнерами и коллегами. В основе нашего отношения к клиентам лежит душевность и теплота, несовместимые с хамством, агрессией и равнодушием.

Мы ведем открытый, искренний диалог, уважая мнение и время коллег. Должностное доминирование и интриги – не наш стиль. Мы получаем удовольствие от работы в душевной комфортной среде.

5. СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

5.1. Соответствие законодательству

Сотрудники и партнеры Банка обязаны неукоснительно и в полном объеме соблюдать требования действующего законодательства Российской Федерации и иных локальных нормативных актов, применимых к деятельности Банка.

Банк обеспечивает своевременную и полную уплату налогов и иных обязательных платежей.

Сотрудники обязаны незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя и/или руководство Банка о планируемых, текущих или осуществленных со стороны других сотрудников Банка, клиентов, деловых партнеров действиях, нарушающих общепризнанные принципы и нормы международного права, положения законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса или иных внутренних документов Банка.

5.2. Противодействие коррупции и отмыванию доходов, полученных преступным путем

Банк не допускает никаких форм противозаконного ведения бизнеса, взяточничества, коррупции, мошенничества или легализации преступных доходов. В Банке действуют антикоррупционные стандарты поведения работников – разработаны внутренние документы, регулирующие вопросы, связанные с антикоррупционной деятельностью.

В Банке создана и поддерживается атмосфера нулевой толерантности к коррупционному поведению при осуществлении повседневной деятельности и при реализации стратегических проектов, в том числе при взаимодействии с акционерами, инвесторами и партнерами Банка, с представителями органов государственной власти и местного самоуправления, политических партий, с работниками Банка и его подразделений, с членами органов внутреннего контроля и иными лицами.

Банк не допускает никаких форм противозаконного ведения бизнеса, взяточничества, коррупции, мошенничества или легализации преступных доходов. К числу запрещенных действий относятся:

- использование подставных компаний или номинальных лиц;
- проведение фиктивных или сомнительных сделок;
- уклонение от налогов путем искусственного дробления платежей или использования транзитных схем;
- получение или предложение взяток, в том числе в форме незаконного вознаграждения, льгот или услуг;
- сокрытие происхождения средств через цепочки транзакций или офшорные структуры.

Банк предпринимает все необходимые меры по предотвращению операций и/или сделок, которые прямо или косвенно связаны с легализацией (отмыванием) доходов, полученных преступным путем, финансированием терроризма и финансированием распространения оружия массового уничтожения. Банк выстраивает систему внутреннего контроля с учетом основных принципов и рекомендаций в области отмывания доходов, а также в соответствии с международными стандартами в части, не противоречащей законодательству РФ.

Для выявления и предотвращения подобных нарушений Банк применяет следующие механизмы контроля:

- автоматизированный мониторинг операций с использованием систем анализа подозрительных транзакций;
- обязательную проверку контрагентов, включая установление конечных бенефициаров;
- регулярный внутренний аудит и расследование потенциальных нарушений;
- анонимные каналы сообщений о нарушениях для сотрудников и клиентов;
- обучение персонала в области противодействия отмыванию доходов и коррупции.

5.3. Соблюдение антимонопольных ограничений

Банк не допускает фактов недобросовестной конкуренции и ожидает от деловых партнеров соблюдения норм делового поведения во всех сферах сотрудничества.

В Банке запрещены любые действия, направленные на ограничение конкуренции и ущемление интересов заинтересованных сторон по вопросам ценообразования, доли рынка, совершения согласованных действий и иным вопросам антимонопольного законодательства.

5.4. Прозрачная отчетность

Банк придерживается высоких стандартов отчетности и обеспечивает полноту, точность и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности. Банк отражает все проводимые операции в строгом соответствии с требованиями бухгалтерского учета и отчетности, в том числе исключается оформление подложных документов первичного бухгалтерского учета, проведение недостоверных бухгалтерских проводок.

Банк придает большое значение созданию прозрачной системы корпоративного управления, направленной на укрепление и поддержание доверия всех заинтересованных сторон, разделяет принципы устойчивого развития через построение устойчивой финансовой системы, отвечающей потребностям экономики по всем аспектам: экологическим, экономическим и социальным.

Являясь публичной компанией, Банк полностью соблюдает требования законодательства, регуляторов и бирж по раскрытию информации.

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

Банк проводит последовательную политику по выстраиванию диалога с акционерами и инвесторами, основанную на общепринятых правилах корпоративного управления.

Банк прилагает все усилия для защиты прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

Эффективное управление финансовыми и нефинансовыми рисками, соблюдение баланса между краткосрочными и долгосрочными стратегическими задачами, выполнение заявленных обязательств способствуют долгосрочному благосостоянию и доверию со стороны акционеров.

Политика Банка по раскрытию информации обеспечивает равный доступ к своевременной, полной, достоверной информации всех акционеров и существующих, потенциальных инвесторов.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМИ

7.1. Здоровье и безопасность на рабочем месте

Банк стремится поддерживать комфортную рабочую среду. Банк обеспечивает безопасную и удобную организацию всех рабочих мест, необходимые санитарно-гигиенические и бытовые условия труда, технологическую исправность оборудования, а также заботится о психологическом благополучии сотрудников.

Каждый сотрудник имеет право отказаться от исполнения должностных обязанностей в случае возникновения угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

7.2. Равные возможности

Основным фактором успеха Банка являются Сотрудники. Любые формы дискриминации по полу, вероисповеданию, мировоззрению, возрасту, этнической или национальной принадлежности, по степени физических возможностей, сексуальной ориентации, цвету кожи, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и иным индивидуальным особенностям мы считаем неприемлемыми. Принцип равных возможностей для карьерного роста применяется ко всем аспектам трудоустройства, включая подбор, продвижение, перевод на другую должность, увольнение, обучение. Банк крайне негативно относится к любым формам покровительства, в том числе при родственных связях.

Банк следует принципу справедливого отношения высшего руководства к сотруднику любой позиции так же, как и лояльности сотрудников к своему работодателю.

Банк обеспечивает сотрудникам равную оплату труда за равноценную работу.

7.3. Взаимоотношения в коллективе

Банк разделяет принципы корпоративной сплоченности коллектива. Для укрепления доверия и уважения необходимо быть точными в исполнении обязательств и договоренностей, честными и открытыми по отношению к коллегам и руководству при любых обстоятельствах, а также придерживаться следующих правил:

- соблюдать вежливость и уважение к коллегам - важно уметь выслушивать и учитывать точку зрения других, избегать конфликтов и споров;
- быть открытым к общению и сотрудничеству - не стесняться начинать разговор с коллегами и проявлять интерес к их мнению;
- выполнять свои обязанности ответственно и своевременно - своевременное выполнение задач позволяет всем участникам команды планировать свою работу и достигать поставленных целей;
- уважать личное пространство коллег - не стоит навязывать своё общение, если видно, что коллега занят или не в настроении разговаривать;
- быть готовым выслушать и понять точку зрения других - важно соприкоснуться с эмоциональным состоянием собеседника и понять его точку зрения без осуждения;
- поддерживать положительный и дружелюбный рабочий климат - положительное общение и вежливость создают дружелюбную атмосферу в коллективе;
- быть готовым к компромиссам в случае несогласия - важно найти общее решение, которое будет учитывать интересы всех сторон;
- помогать коллегам и быть готовым оказать поддержку - если видно, что у коллеги возникли трудности с задачей, не стоит стесняться предложить свою помощь.

Каждое подразделение и сотрудник, решая конкретные задачи, вносит свой вклад в достижение общих целей. Банк не поддерживает разъединяющей позиции «мы и они» по отношению к коллегам и подразделениям.

Имея собственную точку зрения в профессиональных вопросах, сотруднику Банка следует отстаивать ее в открытом и конструктивном диалоге. В своей работе Сотрудники Банка являются профессионалами, поэтому личное отношение к коллегам не должно влиять на результаты работы. Банк приветствует инициативу и творческий подход к работе.

7.4. Культура противодействия коррупции

Банк осознаёт, что эффективная система противодействия коррупции напрямую взаимосвязана с корпоративной культурой. Попадая в коллектив, сотрудник перенимает правила поведения, которые в этом коллективе приняты.

Банк последовательно формирует и поддерживает культуру нетерпимости к коррупции через следующие правила:

7.4.1. Личный пример руководства – когда руководители демонстрируют поведение, соответствующее антикоррупционным принципам. Их действия, решения и коммуникации служат ориентиром для всех сотрудников.

7.4.2. Оценка восприятия культуры – для чего проводятся анонимные опросы сотрудников с целью оценки уровня доверия, восприятия и готовности сообщать о нарушениях и оценки поведения руководителей.

7.4.3. Поощрение этического поведения - активно поощряются сотрудники, проявляющие инициативу, демонстрирующие высокие стандарты поведения в сложных ситуациях, сообщающие о нарушениях.

7.4.4. Применение санкций – все случаи выявленных нарушений рассматриваются объективно. Персональную ответственность несут сотрудники независимо от должности, стажа или вклада в бизнес. Отношение распространяется на всех — от рядового сотрудника до членов Правления.

7.4.5. Вовлеченность в процесс - это не набор правил, а повседневная практика поведения каждого сотрудника. Формирование культуры — непрерывный процесс, требующий постоянного внимания, ресурсов и личной заинтересованности.

7.4.6. Интеграция ценностей в процессы управления – соблюдение корпоративной культура, в том числе нетерпимость к коррупции учитывается при:

- оценке и продвижении персонала (учитываются отношения с коллегами, соблюдение трудовой дисциплины);
- назначении руководителей (оценивается личная репутация и стиль управления);
- разработке мотивационных схем (исключаются стимулы, способные провоцировать риски коррупции — например, чрезмерные бонусы за быстрое заключение сделок).

7.5. Корпоративный стиль

Корпоративный имидж Банка складывается не только из соблюдения правил делового этикета, но и правил внешнего вида. Обязательным дресс-кодом для сотрудников фронт-офиса является строгий деловой стиль:

- белый верх одежды, а также однотонный пиджак/жакет/кардиган черного, темно-синего или синего цвета;
- однотонные юбки или брюки черного, темно-синего или синего цвета;
- классическая обувь черного, белого (белые кеды), темно-синего или синего цвета;
- аккуратная прическа и наличие бейджа с указанием Ф.И.О. и должности.

Сотрудники бэк-офиса придерживаются более свободного стиля – smart casual.

8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ, ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЁРАМИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

8.1. Высокие стандарты профессионального обслуживания

Сотрудники Банка не имеют предпочтений и не создают преимуществ для отдельных клиентов и деловых партнеров.

При общении следует:

- соблюдать этикет общения - ясные формулировки, соблюдение делового тона и грамотная речь формируют образ профессионала;
- использовать лаконичные ответы - не стоит использовать сложные и специфические термины, формулировать ответы коротко и ясно;
- избегать агрессивных фраз по типу «вы должны», «проблема», «дешево», «дорого»;
- дать возможность высказаться, не перебивая;
- задавать уточняющие вопросы - это помогает лучше понять суть проблемы, но только после того, как клиент закончит говорить.

Сотрудники не вправе проводить исследования и давать оценку клиенту или деловому партнеру от имени Банка, если это не связано с исполнением прямых служебных обязанностей.

Председатель Правления Банка, заместители Председателя Правления, члены рабочих органов (комитетов), подотчетные Правлению, руководители подразделений в рамках своих полномочий несут ответственность за качество предоставляемых услуг. К Сотрудникам и руководителям, допустившим нарушение внутренних правил и процедур Банка при реализации финансовых услуг клиентам, в том числе относящимся к категории неквалифицированных инвесторов, могут быть применены дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Банка.

8.2. Обратная связь

В процессе разработки новых финансовых продуктов и услуг Банк ориентируется на лучшие мировые практики, а также руководствуется мнением клиентов, а не только экспертов.

Обратная связь является фактором непрерывного процесса улучшений. В Банке внедрена инновационная система рассмотрения всех входящих обращений и претензий по принципу «единого окна». Детальный анализ обратной связи позволяет вносить требуемые изменения в текущие процессы и повышать лояльность.

8.3. Цепочка поставок

Банк выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом является обеспечение честной конкурентной борьбы.

До заключения договора контрагенты, проходят комплексную проверку (Due Diligence).

В процессе изучения рынка, выбора приоритетных деловых партнеров и заключения договоров Банк уделяет особое внимание безупречной репутации, достаточному опыту и необходимым ресурсам, рыночным условиям сделки, соблюдению норм законодательства и принципов деловой этики, отсутствию конфликта интересов.

Любые договоры и соглашения с Банком заключаются в письменной форме в соответствии с законодательством Российской Федерации и утвержденными внутренними процедурами.

8.4. Подарки и вознаграждения

Банк признает, что обмен корпоративными подарками соответствует деловой практике, помогает в выстраивании отношений с клиентами и деловыми партнерами. При этом получение подарков ни при каких обстоятельствах не должно повлиять на принятие решений представителем Банка или принести ущерб репутации Банка.

Принятие и дарение подарков должно:

- иметь законную деловую цель;
- отвечать требованиям законодательства и обычаям делового оборота;
- учитывать нормы и политики каждой из сторон (если партнер принял более строгие правила, запрещающие своим сотрудникам принимать любые подарки, сотрудники Банка уважают эти правила);
- быть нерегулярной практикой;
- учитываться надлежащим образом в финансовой отчетности Банка;
- быть незначительной стоимости и соответствовать внутренним установленным лимитам;
- исключать возможность предоставления незаконных льгот и преференций как сотрудникам Банка, так и фактическому/потенциальному клиенту, официальному представителю/служащему государственного учреждения, деловому партнеру.

Сотрудники не принимают, не передают денежные средства третьим лицам от клиентов и деловых партнеров, их представителей или аффилированных лиц, а также не заключают договоров с третьими лицами, предоставляющими право на получение денежных средств, как вознаграждение за осуществленную деятельность.

Сотрудники не принимают имущество, услуги, а также не заключают договоров, предоставляющих право на получение имущества и услуг, как вознаграждение за осуществленную деятельность.

Уместными корпоративными подарками являются предметы рекламного характера в виде сувенира незначительной стоимости, которые ни в коем случае не должны ставить Банк в лице его сотрудника в двусмысленное положение и заставлять его чувствовать себя обязанным. Приемлемыми считаются деловые завтраки/обеда/ужины и встречи, которые не создают проблем с восприятием, являются проявлением любезности и предлагаются без каких-либо условий.

9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОНКУРЕНТАМИ

Банк исходит из понимания того, что рыночная конкуренция способствует более справедливому распределению товаров и услуг, повышению благосостояния государства и населения. Сотрудники Банка не приемлют применение недобросовестных практик.

В случае возникновения разногласий с конкурентами приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

10. УСТОЙЧИВОЕ ЛИДЕРСТВО

10.1 Подход к внедрению принципов устойчивого развития

Банк ответственно подходит к ведению бизнеса, придерживаясь принципов устойчивого развития в процессах принятия решений. Приверженность Банка принципам отражена в Политике в области устойчивого развития.

Банк следует целям устойчивого развития ООН, является участником Глобального договора ООН, Финансовой инициативы ООН, осуществляет свою деятельность в соответствии с шестью принципам ответственной банковской деятельности Финансовой инициативы Программы ООН по окружающей среде, руководствуется принципами Стандарта ISO 26000. При формировании ежегодной нефинансовой отчетности Банк использует стандарты в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI), рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, относящейся к изменению климата (TCFD), рекомендации Банка России по устойчивому развитию.

10.2. Охрана окружающей среды

Банк поддерживает принцип экологической эффективности, принимая меры по снижению углеродного следа и негативного воздействия операционной деятельности на окружающую среду.

Банк последовательно развивает систему оценки и управления рисками, связанными с потенциальным влиянием на изменение климата и поддерживает аналогичные усилия клиентов и иных заинтересованных сторон, предлагая инновационные продукты и услуги в области инвестиций, финансирование и консультационную поддержку.

В рамках реализации мер, направленных на сокращение потребления ресурсов и минимизацию негативного влияния, сотрудники Банка обязуются бережно относиться ко всем ресурсам, потребляемым Банком (электроэнергия, тепловая энергия, топливо, вода, бумага и т. п.).

10.3.Соблюдение прав человека

Одним из приоритетов Банка является уважение прав человека и реализация принципов, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», Конвенциях Международной организации труда.

Все формы насилия на рабочем месте, включая словесные, физические и психологические, запрещены. Сотрудник защищен от преследования и дискриминации за жалобы о применении какой-либо формы насилия по отношению к нему. Банк призывает к отказу от действий, которые носят характер или могут быть восприняты как сексуальные домогательства.

Запрещено использование детского и принудительного труда, иных форм эксплуатации людей.

Банк понимает и разделяет потребность каждого сотрудника в достижении баланса между личной жизнью и профессиональной деятельностью. Осуществляется компенсация сверхурочного времени в соответствии с нормами действующего законодательства.

Банк гарантирует оплату труда, способную удовлетворить, как минимум, основные потребности сотрудников. В целях обеспечения системы мотивации Банк осуществляет выдачу премий – систематических и разовых, стимулирующих выплат, имеет программу мотивации ключевых менеджеров, а также выплачивает вознаграждение членам Наблюдательного совета и иным ключевым руководящим работникам в соответствии с политикой по вознаграждениям.

Банк признает право сотрудников на проведение собраний, свободу объединений, право создавать или вступать в организации, представляющие их интересы, не опасаясь каких-либо последствий.

Несмотря на то, что Банк не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации, сотрудники вправе осуществлять политическую, религиозную и общественную деятельность. При этом данная деятельность сотрудников рассматривается отдельно от позиции Банка.

Банк приветствует активное участие сотрудников в корпоративной жизни и по достоинству оценивает и всячески поощряет любые идеи сотрудников, направленные на развитие бизнеса.

10.4.Благотворительность

Оказывая благотворительную помощь и осуществляя безвозмездное спонсорство, Банк не преследует целей получения коммерческих преимуществ в каких - либо проектах для себя и своих аффилированных лиц.

Банк приветствует участие сотрудников в волонтерских акциях, благотворительности, для этого в Банке создан специальный фонд «Мы-Совкомбанк». Фонд работает благодаря перечислениям сотрудников, которые сами определяют сумму, выделяемую для пожертвования. Сотрудники и истории обращений остаются конфиденциальными. Фонд оказывает помощь в случае срочной помощи при несчастных случаях и тяжелых жизненных ситуациях.

На платформе «Совкомбанк про добро» сотрудник также может безопасно совершать пожертвования и выбирать, в какой благотворительный фонд будут направлены его средства. <https://prodobro.ru/>.

Банк также поддерживает стремление деловых партнеров и клиентов вести работу в сфере благотворительности/социальных инвестиций и запускает партнерские проекты

11. БЕЗОПАСНОСТЬ

11.1.Защита активов

Сотрудники активно участвуют в предотвращении любых противоправных действий со стороны других сотрудников, клиентов, деловых партнеров и общества в целом.

Сотрудники рационально распоряжаются имуществом Банка, принимают меры по предотвращению случаев его использования не по назначению. Сотрудники не используют материальные и нематериальные ресурсы Банка с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

Использование в личных целях средств связи, оргтехники, информационных и сетевых ресурсов допускается только в исключительных случаях, когда не является злоупотреблением, не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с незаконной деятельностью.

Корректное использование активов Банка обеспечивается за счет:

- информирования непосредственного руководителя о фактической/предполагаемой порче или краже имущества;
- защиты компьютерных систем, баз данных и письменных материалов от противоправного доступа третьих лиц;
- получения доступа к имуществу исключительно в рамках законных бизнес-целей и исполнения должностных обязанностей.

Ответственность за сохранение материальной и интеллектуальной собственности также относится к активам, доверенным Банку внешними заинтересованными сторонами.

11.2.Конфиденциальность информации

Сотрудники не разглашают информацию об операциях, счетах и вкладах клиентов и деловых партнеров, внутренней структуре, операционных процедурах, финансовых потоках, а также иные сведения, которые носят конфиденциальный характер и могут нанести ущерб деловой репутации Банка, иным нематериальным или материальным интересам клиентов и деловых партнеров. Исключением являются случаи, когда раскрытие такой информации предусмотрено законодательством Российской Федерации или, когда раскрытие информации происходит по просьбе клиента, делового партнера и не противоречит условиям договора. Сотрудник Банка в письменной форме принимает обязательство о неразглашении конфиденциальной информации.

Сотрудники Банка не используют служебную информацию в личных целях или интересах аффилированных лиц.

Сотрудники Банка и их аффилированные лица имеют право осуществлять сделки с ценными бумагами с учетом ограничений, установленных внутренними документами Банка в области защиты конфиденциальной информации и инсайдерской информации.

11.3. Деятельность в информационном пространстве

Банк придерживается принципа информационной открытости и развивает все доступные каналы коммуникаций: пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, Интернет.

Следует учитывать, что деловая репутация Банка является ценным активом и, во многом, зависит от эффективности системы взаимодействия с информационным сообществом. В связи с этим в Банке определен круг уполномоченных лиц, публично выступающих с заявлениями, комментариями и оценками. Диалог со средствами массовой информации ведется через подразделение, ответственное за связи с общественностью.

Во избежание риска нанесения репутационного ущерба бизнесу, сотрудники не комментируют новости, решения и планы Банка и его клиентов.

12. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

12.1. Отношение к риску

Банк разделяет культуру управления рисками - сотрудники при выполнении своих обязанностей уделяют особое внимание возможным рискам и своевременно информируют непосредственного руководителя и/или ответственного сотрудника о всех рисках, которые могут нанести ущерб Банку или компании Группы.

Банк ожидает от деловых партнеров получение информации об известных им возможных опасностях, рисках или возможной упущенной выгоде Банка.

Сотрудники прилагают все усилия по минимизации любых рисков для клиентов и деловых партнеров. При этом минимизация рисков клиентов и партнеров не должна приводить к повышению рисков Банка.

12.2. Конфликт интересов

Конфликт интересов возникает в случае противоречия между имущественными и иными интересами Банка и (или) личными интересами его сотрудников и (или) клиентов/контрагентов/третьих лиц. Отсутствие мер по урегулированию конфликта интересов может привести к негативным последствиям для Банка и внешних заинтересованных сторон.

В Банке разработаны внутренние документы, регулирующие вопросы, связанные с управлением конфликтом интересов.

Сотрудники Банка не допускают личной заинтересованности, предвзятости, стороннего влияния на объективность профессиональных суждений. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей сотрудники обязаны руководствоваться интересами Банка - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

Следующие ситуации могут привести к конфликту интересов¹:

- сотрудник, действуя напрямую или через третьих лиц, владеет акциями (долями) какой-либо компании или входит в органы управления какой-либо компании;
- член семьи² сотрудника владеет акциями (долями) компании, являющейся клиентом, конкурентом, деловым партнером Банка;
- член семьи сотрудника устраивается на работу в Банк;
- член семьи сотрудника Банка работает в компании, являющейся конкурентом, клиентом, деловым партнером Банка.

Под термином «член семьи» понимаются родители, супруги, дети (родные или приемные), братья и сестры (полнородные и не полнородные).

Сотрудники обязаны своевременно информировать Банк, в соответствии с внутренними нормативными документами Банка, о потенциальных/возникших конфликтах интересов, а также о наличии информации, которая может привести к возникновению конфликта интересов. Сообщить о конфликтах интересов сотрудники могут по одному из следующих каналов:

- по электронному адресу: anticorruption@sovcombank.ru;
- по телефону: 8-800-302-02-76;
- заполнить форму обратной связи на официальном сайте Банка <https://sovcombank.ru/about/info/compliance>;
- заполнить форму «Конфликт интересов конфиденциально» в системе Pyrus.com.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

13.1. Исполнение Кодекса

Правление Банка отвечает за реализацию Кодекса, Наблюдательный совет Банка осуществляет контроль. Руководители всех уровней должны служить примером в соблюдении норм деловой этики и последовательно обеспечивать применение принципов, изложенных в настоящем Кодексе, своими подчиненными. Сотрудники в письменном виде подтверждают свое ознакомление с Кодексом.

Все документы Банка разрабатываются и утверждаются с учетом положений настоящего Кодекса.

Кодекс является публичным документом. Банк прилагает разумно возможные усилия по информированию о требованиях и ограничениях, установленных Кодексом, в том числе размещает Кодекс в публичном доступе на официальном сайте Банка (<https://sovcombank.ru/compliance/protivodeistvie-korruptsii-i-upravlenie-konfliktom-interesov>). На корпоративном портале в разделе с обучающими материалами также опубликована Книга Сотрудника, содержащая основные принципы деловой этики, прав человека, корпоративной культуры. Каждый сотрудник Банка имеет возможность ознакомиться с содержанием в процессе вводного обучающего курса при трудоустройстве.

¹Приведенные примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации возникновения конфликта интересов, возникающего в процессе деятельности Банка.

² Под термином «член семьи» понимаются родители, супруги, дети (родные или приемные), братья и сестры (полнородные и не полнородные).

13.2. Сообщение о нарушениях

Несоблюдение положений, изложенных в настоящем Кодексе, ведет к дисциплинарным взысканиям в соответствии с ст. 192 ТК РФ, Письмом Роструда от 18.03.2021 N ПГ/04981-6-1, Письмом Минтруда России от 16.09.2016 N 14-2/В-888.

Сотрудники, нарушившие данный Кодекс, несут ответственность согласно нормам трудового законодательства Российской Федерации. Сотрудники, оказывающие Банку услуги или выполняющие работы на основании гражданско-правовых договоров, заключенных с Банком, за нарушение настоящего Кодекса несут ответственность в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации и условиями заключенного гражданско-правового договора.

Банк обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений о нарушениях требований настоящего Кодекса. К сотрудникам, ответственным за прием данных сообщений, в случае отсутствия незамедлительной реакции (на сообщение), применяются меры ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, вплоть до увольнения.

Сотруднику, который заметил нарушение или неправильное трактовку разделов данного Кодекса и заявил об этом, гарантируется анонимность и неприменение мер негативного воздействия.

В случае несоблюдения положений Кодекса партнерами Банк имеет право в рамках действующего законодательства приостановить сотрудничество.

Вопросы по соблюдению Кодекса можно направлять любым из предложенных способов связи:

- в форме обратной связи на сайте <https://sovcombank.ru/about/info/compliance>;
- по телефону горячей линии комплаенс 8-800-302-02-76;
- по электронной почте в Департамент комплаенса anticorruption@sovcombank.ru; в Департамент корпоративных ценностей hr@sovcombank.ru; Руководителю Департамента корпоративных ценностей ImametdinovaNA@sovcombank.ru.

13.3. Пересмотр Кодекса

Кодекс подлежит пересмотру на регулярной основе, но не реже чем один раз в два года.

14. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Всеобщая декларация прав человека ООН;
Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах ООН;
Глобальный договор ООН;
Финансовая инициатива Программы ООН по окружающей среде (ЮНЕПФИ);
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации;
Конвенция № 111 МОТ;
Конвенция № 156 МОТ;
GRI Standards;
ISSB Standards;
Международный стандарт по противодействию коррупции – ISO 37001:2025 «Система менеджмента противодействия коррупции — Требования и руководство по применению»;
Гражданский кодекс РФ;

Трудовой кодекс РФ;
Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ;
Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ;
Руководство для эмитента Московской биржи «Как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития»;
03.01.39_Стратегия социальных инвестиций и устойчивого развития ПАО «Совкомбанк»;
03.01.23_Политика в области прав человека ПАО «Совкомбанк»;
03.01.18_Политика в области устойчивого развития ПАО «Совкомбанк»;
01.01.01_Антикоррупционная политика ПАО «Совкомбанк»;
01.01.02_Политика по управлению конфликтом интересов ПАО «Совкомбанк»;
03.01.24_Кодекс ответственного поставщика ПАО «Совкомбанк»;
03.01.06_Кодекс корпоративного управления ПАО «Совкомбанк»;
16.00.119_Политика о равных возможностях и создании инклюзивной среды ПАО «Совкомбанк».



2 0 2 5