Открытое акционерное общество
ОАО «Сбер Банк»

КОДЕКС

08.12.2022 №01/01-07/542

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания
Наблюдательного совета
ОАО «Сбер Банк»

от 08.12.2022 №75

корпоративной этики
и делового поведения ОАО «Сбер Банк»
(в ред. Дополнения от 28.12.2023 №01/
01-07/577)

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ОАО «СБЕР БАНК»

Мы даем людям уверенность и надежность, мы делаем их жизнь лучше, помогая реализовывать устремления и мечты.

Наши ценности.

Ориентиры, которые помогают нам принимать верные решения в любых ситуациях:

Я — лидер

Я принимаю ответственность за себя и за то, что происходит вокруг.

Я честен с собой, коллегами и клиентами.

Я совершенствую себя, Сбер Банк и наше окружение, делая лучшее, на что способен.

Мы — команда.

Мы с готовностью помогаем друг другу, работая на общий результат.

Мы помогаем расти и развиваться нашим коллегам.

Мы открыты, уважаем коллег и доверяем друг другу.

Все — для клиента

Вся наша деятельность построена вокруг и ради интересов клиентов.

Мы хотим удивлять и радовать клиентов качеством своих услуг и нашим отношением.

Мы превосходим ожидания наших клиентов.

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Кодекс корпоративной этики и делового поведения ОАО «Сбер Банк» (далее - Кодекс этики, Кодекс) отражает принятые в ОАО «Сбер Банк» (далее - Банк) правила и стандарты поведения, основанные на наших ценностях и принципах.

2. Кодекс призван гарантировать соответствующий ценностям Банка открытый, честный и справедливый подход в отношениях с членами команды,

клиентами, контрагентами, деловыми партнерами, конкурентами, органами государственной власти и иными лицами.

3. Кодекс дает набор инструментов, который поможет вам ориентироваться в нашей культуре. Этот документ поможет выбрать стратегию поведения, принять взвешенное решение в неоднозначной ситуации и вовремя распознать отношения и действия, которые не соответствуют этическим принципам Банка. Конечно, учесть все вероятные ситуации и сценарии в Кодексе невозможно, поэтому вы также найдете в нем информацию о том, куда обратиться, если возникают сомнения в правильности тех или иных поступков и решений.

4. Кодекс — как инструкция по применению сложного механизма: он должен быть всегда у вас под рукой. Помните, что все ваши действия, ваши ежедневные решения влияют на репутацию Банка: от них зависит то, как нас воспринимают вовне — например, клиенты, деловые партнеры и государство, — и то, как мы сами воспринимаем себя внутри команды. Лучше понять отдельные положения помогут вопросы для самопроверки и примеры использования Кодекса на практике.

5. Для кого предназначен Кодекс?

5.1. Кодекс этики предназначен для каждого члена команды Банка: всех работников Банка вне зависимости от занимаемой должности, а также членов Наблюдательного совета Банка.

5.2. Мы ожидаем поведения, соответствующего этическим стандартам Банка, от клиентов, деловых партнеров, поставщиков и контрагентов, поддерживаем и поощряем их честность и открытость.

5.3. Если вы привлекаете третьих лиц для работы с Банком, убедитесь, что они обладают должной репутацией и разделяют нормы и ценности, отраженные в Кодексе.

5.4. Участники холдинга Банка могут разработать собственные Кодексы этики на основе положений настоящего Кодекса. Вместе с тем Кодекс определяет единые принципы корпоративной этики и делового поведения для всех участников холдинга Банка независимо от направления, размера и территории ведения бизнеса.

Вопрос:

Я веду переговоры с поставщиком и знаю, что сотрудничество с ним будет выгодным для Банка и принесет большую пользу. Однако представитель поставщика предлагает обойти некоторые бюрократические процедуры, чтобы побыстрее приступить к работе. Как мне поступить?

Ответ:

Законность отношений с деловыми партнерами, клиентами и поставщиками и соблюдение политик Банка всегда должны находиться в приоритете. Объясните поставщику, какие правила существуют в Банке, а если его запрос, на ваш взгляд, выходит за рамки закона, сообщите о проблеме своему руководителю и при необходимости — на Линию информирования.

6. Кодекс — компас команды. Обязанности работников и ожидания

Банка.

6.1. Соблюдение положений настоящего Кодекса ведет к росту и успеху, укрепляет нашу репутацию и создает лучшие условия для работы в Банке. Кодекс — это больше чем правила, это общий компас поведения команды.

6.2. Каждый член нашей команды обязуется:

6.2.1. соблюдать требования законодательства Республики Беларусь. Если вам стало известно о случаях нарушения законодательства Республики Беларусь или вас просят совершить незаконный поступок, незамедлительно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или на Линию информирования;

6.2.2. изучить положения настоящего Кодекса, руководствоваться ими в ежедневной работе и избегать некорректного и ненадлежащего поведения в том числе и вне рабочего места;

6.2.3. проходить обучающие курсы по вопросам корпоративной этики и поведения в Банке;

6.2.4. знать и соблюдать положения локальных правовых актов (далее – ЛПА) Банка, применимых для вашей работы. Вы, безусловно, не обязаны помнить наизусть положения всех ЛПА Банка, но должны понимать заложенные в них принципы и знать, к какому документу при необходимости можно обратиться;

6.2.5. содействовать Банку в служебных расследованиях и проверках возможных нарушений;

6.2.6. обращаться за помощью к руководителю при возникновении вопросов о применении настоящего Кодекса или сомнений относительно соблюдения этических принципов. Если вы обратились к непосредственному руководителю, но не получили ответа или решения, в главе 9 Кодекса вы найдете другие контакты для того, чтобы сообщить о проблеме.

Даже если вы знакомитесь с Кодексом впервые, перед прочтением задайте себе несколько вопросов:

Понимаю ли я ценности и принципы Банка, всегда ли я руководствуюсь ими в работе?

Бывают ли ситуации, когда я принимаю этически неоднозначные решения или действую в обход известных мне правил Банка?

Обращаюсь я к руководителю в случае сомнений или принимаю решения самостоятельно?

Получаю ли я от руководства необходимую поддержку в вопросах соблюдения норм деловой этики?

Обращаю ли я внимание на этичность поведения коллег и знаю ли о существующих каналах информирования о выявленных нарушениях?

7. Руководитель задает тон в команде. Обязанности руководителей и ожидания Банка.

7.1. Этичное поведение в команде начинается с руководителя. Но, руководя коллективом, недостаточно просто соблюдать положения Кодекса. В первую очередь необходимо создавать и постоянно поддерживать такую атмосферу доверия и открытости, в которой члены команды смогут открыто

обсуждать любые сомнения и проблемы этического характера и рассказывать о проблемах и ошибках. Ошибиться может каждый, важно, чтобы ошибка была вовремя замечена и исправлена.

7.2. Руководители любого уровня обязаны:

7.2.1. на личном примере показывать приверженность этическим принципам Банка, ставя их выше коммерческих или финансовых результатов;

7.2.2. обеспечивать ознакомление с принципами настоящего Кодекса и их соблюдение работниками, помогать им осознать смысл и значимость этичного поведения;

7.2.3. создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник, вынося на обсуждение тот или иной вопрос, будет чувствовать себя комфортно;

7.2.4. не допускать поручений, нарушающих законодательство Республики Беларусь, противоречащих положениям настоящего Кодекса, принципам деловой этики или иным правилам Банка;

7.2.5. в случае нарушений незамедлительно принимать меры по их устранению, информировать об этических нарушениях и конфликтах уполномоченные подразделения;

7.2.6. учитывать при оценке работников соблюдение ими этических принципов Банка в работе и их вклад в укрепление атмосферы доверия и открытости в команде.

Каждый руководитель банка должен регулярно задавать себе один важный вопрос: «Создаю ли я в команде атмосферу доверия, в которой могут обсуждаться любые этические вопросы, проблемы и ошибки?»

Вопрос:

Что такое среда открытого общения в команде?

Ответ:

Среда открытого общения — это доверительная атмосфера, в которой можно, не опасаясь последствий, обсуждать любые этические и профессиональные вопросы в кругу команды и с руководителем. В такой среде руководители прислушиваются к мнению работников, уважают его и принимают во внимание различные позиции, даже отличающиеся от их собственной. В то же время открытость не означает, что можно свободно раскрывать информацию ограниченного доступа (сведения, составляющие банковскую тайну, коммерческую тайну, инсайдерскую информацию, персональные данные и др.).

8. Информирование о нарушениях.

8.1. Если у вас возникли сомнения, как поступить в той или иной ситуации, задайте себе следующие вопросы:

Соответствует ли решение или действие (бездействие) законодательству Республики Беларусь, настоящему Кодексу, иным ЛПА Банка?

Является ли данное решение или действие (бездействие) логичным и обоснованным с точки зрения интересов Банка?

Были ли учтены при принятии решения или осуществлении действия

(бездействия) интересы всех лиц, на которые оно может повлиять?

Уверены ли вы в отсутствии негативного влияния решения или действия (бездействия) на репутацию Банка?

Сможете ли вы объяснить и обосновать коллегам и/или регуляторам данное решение или действие (бездействие), в том числе по истечении некоторого срока после его принятия?

8.2. При отрицательном ответе на любой из этих вопросов, а также если вы не уверены в правильности своего выбора, обсудите варианты действий со своим руководителем, задача которого — обеспечить поддержку и предоставить квалифицированную консультацию, или направьте информацию на линии информирования.

8.3. Открытое общение и атмосфера доверия не означают, что следует закрывать глаза на нарушения. О некоторых ситуациях необходимо сообщать незамедлительно, чтобы избежать репутационных и финансовых потерь или минимизировать их последствия. Для информирования о несоблюдении настоящего Кодекса или законодательства Республики Беларусь, а также о других нарушениях в Банке доступна Линия информирования, которая принимает обращения как от работников, так и от всех тех, кто считает нужным заявить о нарушении.

8.4. Банк обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех поступающих на Линию информирования обращений, включая анонимные, и обеспечивает защиту тех, кто своевременно сообщает о нарушениях и оказывает содействие в проведении служебных расследований или проверок.

8.5. Банк не применяет санкций в отношении заявителей: не делает выговоров, не увольняет и не понижает их в должности, не лишает их премий. Напротив, Банк поощряет своевременное выявление проблем и нарушений.

8.6. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно:

8.6.1. информация о нарушениях законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Банка;

8.6.2. предложение, дача или получение взятки, посредничество во взяточничестве, обещание дать взятку, проведение операций с использованием денежных средств Банка в личных целях, иные нарушения Политики по противодействию коррупции в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк» от 29.04.2023 №01/01-07/205;

8.6.3. нарушения этических норм, в результате которых работнику/работникам или Банку нанесен, или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда;

8.6.4. действия, несущие значимые риски потери деловой репутации для Банка, такие как нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, легализация доходов, полученных преступным путем, финансирование террористической деятельности и финансирование распространения оружия массового поражения;

8.6.5. случаи мошенничества;

8.6.6. нарушение правил кибербезопасности;

8.6.7. действия, направленные на искажение отчетности.

ГЛАВА 2
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВНУТРИ БАНКА

9. Банка как работодатель.

9.1. Мы стремимся стать лучшим работодателем, который заботится о благополучии работников, обеспечивает равные возможности и создает условия для реализации потенциала каждого члена команды.

9.2. Банк неукоснительно соблюдает трудовое законодательство Республики Беларусь.

9.3. Мы гарантируем достойную оплату труда в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает не только результативность, но и соответствие работников нашим ключевым ценностям: «Я — лидер», «Мы — команда», «Всё — для клиента».

9.4. Отношения между Банком и работниками строятся на принципе взаимовыгодного партнерства: работодатель предоставляет работникам возможности для раскрытия их потенциала и ожидает от них равноценную отдачу, инициативу и ответственность при использовании этих возможностей.

10. Атмосфера в команде.

10.1. Мы уверены, что над атмосферой в команде необходимо постоянно работать — и, конечно, она зависит от каждого ее члена.

10.2. Ключевые принципы, характеризующие атмосферу в команде Банка:

10.2.1. мы формируем продуктивную рабочую и деловую среду;

10.2.2. мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан;

10.2.3. мы уважаем взгляды других, делимся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту;

10.2.4. члены нашей команды относятся друг к другу как к внутреннему клиенту, придерживаются уважительной и доброжелательной манеры общения, в том числе, когда мы общаемся с коллегами как клиенты Банка (при обращении в контактный центр, подразделения региональной сети и др.);

10.2.5. наши работники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах, предоставляют обратную связь в конструктивной форме;

10.2.6. мы признаем ошибки, извлекаем уроки и решаем проблемы;

10.2.7. мы не приемлем предвзятость, оскорбительное и непристойное поведение, предубеждения в отношении работников, клиентов, контрагентов или любых других лиц и компаний, связанных с Банком.

11. Забота о работниках.

11.1. Мы уверены, что счастье и благополучие наших работников лежат в основе успеха Банка. Мы постоянно заботимся о степени удовлетворенности работников как внутренних клиентов, расширяем систему корпоративных льгот и социальной поддержки. Эта система включает в себя, в том числе, программу

добровольного страхования медицинских расходов работников Банка, компенсацию расходов на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их детей, систему корпоративных скидок и льгот, денежное пособие неработающим пенсионерам, бывшим работникам Банка, материальные выплаты в связи со сложными жизненными обстоятельствами и др.

11.2. Банк создает условия для здорового образа жизни и качественного долголетия работников, поддерживает их усилия, направленные на укрепление их собственного здоровья, а также содействует формированию и распространению национальных стандартов и лучших практик в области общественного здоровья в целом.

11.3. Мы реализуем различные социальные программы для детей работников, направленные на раскрытие их потенциала и становление как ответственных и благополучных членов общества.

12. Развитие и самореализация. Постоянное развитие — необходимое условие нашего успеха, поэтому мы уделяем большое внимание профессиональному и личностному росту всех членов команды. Банк предоставляет широкие возможности для построения карьеры, обучения и переобучения работников, развития их профессиональных, лидерских и управленческих компетенций. Мы обеспечиваем всем работникам равенство возможностей и прозрачность правил развития карьеры в зависимости от их навыков, результативности и соответствия ценностям Банка.

13. Признание. Мы поощряем самосовершенствование и стремление к достижению высоких результатов в работе. В Банке действует система признания достижений работников, предусматривающая различные виды нематериального поощрения, корпоративные награды и другие инструменты мотивации. У нас принято отмечать лучших работников, как за их профессиональные достижения, так и за образцовое соответствие ценностям Банка.

14. Охрана труда.

14.1. Безопасные и комфортные условия работы работников - приоритет Банка. Мы поддерживаем эти условия на высоком уровне и системно проводим мероприятия по их оценке и улучшению.

14.2. Безопасность на рабочем месте гарантируется не только мерами, которые предпринимает Банк, но и неукоснительным соблюдением правил безопасности каждым работником.

14.3. Даже самые важные и срочные задачи в Банке должны выполняться только при условии соблюдения требований охраны труда.

ГЛАВА 3
РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

15. В нашей деятельности мы придерживаемся международных принципов и ценностей при формировании стандартов поведения как внутри, так и вне Банка.

16. Банк обеспечивает в своей деятельности справедливое и равное отношение ко всем. Глубокое понимание и поддержка принципов инклюзивности и разнообразия команды позволяет нам чутко реагировать на потребности общества и наших клиентов.

17. Мы считаем недопустимой дискриминацию по возрасту, полу, гендеру, национальности, расе, политическим и религиозным взглядам, особенностям здоровья, социально-экономическому статусу и другим характеристикам, не связанным с профессиональными качествами человека и выполнением должностных обязанностей.

18. В нашей команде неприемлемы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения.

19. Мы не приемлем психологическое давление и домогательства, предложения сексуального характера коллегам. Не допускаем комментирование сексуальной жизни коллег, совершение нежелательных действий сексуального характера или обсуждение неуместных тем с таким подтекстом с коллегами, как на рабочем месте, так и вне его.

20. Если вы подверглись дискриминации, оскорблениям или домогательствам в той или иной форме или стали свидетелем подобной ситуации, сообщите об этом вашему непосредственному или вышестоящему руководителю или обратитесь в Департамент внутреннего контроля и комплаенс для расследования ситуации и принятия мер по защите чести и достоинства работника.

ГЛАВА 4
КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

21. Конфликт интересов может возникнуть в любой сфере деятельности и по разным причинам. Например, если работник участвует в уставном фонде или органах управления другой компании, осуществляет предпринимательскую деятельность, работает по совместительству в другой организации и пр. Также конфликт интересов может возникать при совместной работе родственников в Банке.

22. Само по себе возникновение конфликта интересов не является нарушением внутренних процедур Банка, однако о нем необходимо незамедлительно сообщить непосредственному руководителю и Департаменту внутреннего контроля и комплаенс (даже если это только потенциальный конфликт интересов), чтобы Банк мог оценить ситуацию и принять необходимые меры.

23. Департамент внутреннего контроля и комплаенс оценит ситуацию и даст рекомендации по предотвращению или минимизации риска возникновения конфликта интересов. Банк ожидает от своих работников, что они будут неукоснительно следовать данным рекомендациям.

24. Мы не должны допускать, чтобы наши личные интересы влияли на

объективность и беспристрастность наших профессиональных суждений и противоречили интересам клиентов или Банка.

25. Совместная работа родственников[1].

25.1. В большинстве случаев совместная работа родственников в Банке допустима. Но для Банка важно быть в курсе таких ситуаций и иметь возможность предварительно оценить риск конфликта интересов.

25.2. Запрещено административное или функциональное подчинение одного из родственников другому. Работники также не могут проводить проверки в отношении своего родственника из другого подразделения и в отношении направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

25.3. Работа членов одной семьи в независимых друг от друга подразделениях может быть допустима при соблюдении рекомендаций Департамента внутреннего контроля и комплаенс.

26. Трудовая деятельность вне Банка, участие в уставном фонде и органах управления третьих лиц.

26.1. Банк признает право работников дополнительно заниматься предпринимательской и иной экономической деятельностью.

26.2. Необходимо помнить и соблюдать следующие правила:

26.2.1. сообщите об этой деятельности подразделению Департаменту внутреннего контроля и комплаенс, убедитесь в том, что получили согласование;

26.2.2. не занимайтесь деятельностью, ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Банке, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Банка;

26.2.3. занимайтесь сторонними проектами только в свободное от работы время и вне территории Банка;

26.2.4. убедитесь, что эта деятельность не влияет на выполнение ваших должностных обязанностей и не наносит ущерб имиджу и интересам Банка;

26.2.5. не продвигайте ваши услуги на территории Банка, не используйте ваше положение и возможности в Банке для продвижения услуг в Банке;

26.2.6. строго соблюдайте правила охраны инсайдерской и иной конфиденциальной непубличной информации, ставшей вам известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

Раскрыл ли я информацию о своем участии в уставных фондах третьих лиц/органах управления других организаций? Как моя работа вне Банка влияет на исполнение мной должностных обязанностей в Банке?

Вопрос:

Работая в сфере информационных технологий в Банке, я планирую открыть аналогичный бизнес в области ИТ-разработок, которыми я занимаюсь в Банке. Могу ли я это сделать?

---

[1] Ограничения распространяются не только на близких родственников. С полным перечнем лиц, о совместной работе с которыми необходимо информировать Департамент внутреннего контроля и комплаенс, вы можете ознакомиться в Политике по управлению конфликтом интересов в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк».

Ответ:

В Банке работникам запрещено заниматься предпринимательской деятельностью в случаях, когда такая деятельность приводит или может привести к конфликту интересов. Для проведения оценки риска конфликта интересов в Банке предусмотрена процедура предварительного согласования такой деятельности с Департаментом внутреннего контроля и комплаенс

ГЛАВА 5
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВНЕ БАНКА

27. Банк и клиенты.

27.1. Банк соединяет потребности людей, бизнеса и страны технологиями и решениями, интегрируя все свои сервисы в единую систему. Мы выстраиваем общие процессы: финансовые, операционные, технологические, риск-менеджмента, управления командой и культурой — для максимальных синергий.

27.2. Наша задача — окружить клиентов удобными цифровыми сервисами на все случаи жизни.

28. Клиенты – основа нашего бизнеса. Мы нацелены на долгосрочные отношения с нашими клиентами, поэтому учитываем их потребности при разработке любых продуктов, услуг и сервисов.

29. Нам важно, чтобы каждый клиент чувствовал себя надежно и уверенно, поэтому мы применяем индивидуальный подход к каждому. От всех работников Банка в работе с клиентами мы ожидаем профессионализма и соответствия самым высоким стандартам обслуживания:

29.1. обещания, данные клиентам, всегда выполняются;

29.2. реакция на запросы клиентов всегда оперативна, профессиональна и осуществляется в доброжелательной манере;

29.3. работники несут персональную ответственность за результаты своей работы;

29.4. качественный сервис — наш приоритет, и команда Банка предпринимает все необходимые действия для того, чтобы уровень качества непрерывно повышался.

30. Обратная связь от наших клиентов — источник нашего развития и самосовершенствования. Работая с обращениями, мы незамедлительно принимаем меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем. Мы очень ценим и внимательно анализируем отзывы о нашей работе, так как это повышает качество наших продуктов, услуг и сервисов, сохраняет доверие и преданность наших клиентов.

31. Этичные предложения и продажи продуктов. Мы придерживаемся принципа нулевой толерантности к недобросовестным практикам продаж продуктов, услуг и сервисов. Банк считает неприемлемым мисселинг — не вводит клиентов в заблуждение, предоставляет полную, понятную и

достоверную информацию о продуктах, сервисах и услугах и связанных с ними рисках, а также обеспечивает поддержку и информационное сопровождение клиентов на всех этапах продвижения, приобретения и использования продукта.

Будьте внимательны при создании предложений и оформлении продуктов и услуг Банка. Задайте себе следующие вопросы:

я предоставил клиенту полную и достоверную информацию о продукте?

я уведомил клиента о рисках по инвестиционным продуктам?

я проинформировал клиента о стоимости продукта и всех возможных дополнительных издержках?

я уведомил клиента об отсутствии гарантии начисления дохода по продукту, где содержатся такие условия?

я рассказал клиенту об условиях выхода из продукта, досрочного расторжения, выкупных суммах?

я раскрыл информацию о компании, предоставляющей продукт?

клиент понимает, что оформление продукта не является обязательным, в том числе для оформления другого (связанного) продукта?

я убедился, что клиенту понятен продукт, и получил согласие на его оформление?

Если ответ хотя бы на один из вопросов отрицательный, необходимо скорректировать свои действия и, при необходимости, обратиться к руководителю.

32. Обмен подарками[2].

32.1. Банк учитывает необходимость установления прочных и взаимовыгодных деловых отношений с клиентами, контрагентами и деловыми партнерами и допускает возможность получения и предоставления корпоративных подарков, которые соответствуют деловой практике и установленным в Банке требованиям. Мы осознаем, что деловые подарки являются признанным компонентом деловых отношений.

32.2. Необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Банка, влиять на объективное и беспристрастное принятие решений, приводить к возникновению обязательств.

32.3. Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям, установленным в документах Банка, должны быть в вежливой форме отклонены.

Вопрос:

Как мне поступить, если мне преподнесли подарок, который запрещен законодательством Республики Беларусь или ЛПА Банка?

Ответ:

Вам следует отказаться от принятия подарка, вежливо пояснив

---

[2] Подробнее с правилами обращения с подарками и знаками делового гостеприимства вы можете ознакомиться в Политике по противодействию коррупции в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк» и Правилах обращения с подарками и знаками делового гостеприимства в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк».

дарителю, что принятие таких подарков будет нарушением законодательства Республики Беларусь и ЛПА Банка.

33. Честная конкуренция.

33.1. В основе деятельности Банка лежат принципы равноправия, справедливости, добропорядочного и уважительного отношения не только к клиентам, деловым партнерам и контрагентам, но и к конкурентам. Осознавая степень своей ответственности перед обществом, Банк не допускает недобросовестных действий в отношении конкурентов, уважает и соблюдает правила свободной и честной конкуренции, а также законодательство о защите конкуренции во всех странах ведения бизнеса.

33.2. В рамках этого подхода в Банке запрещено:

33.2.1. обсуждать с конкурентами информацию, касающуюся цен на межбанковские услуги или ценообразования на услуги для клиентов (например, в виде консультаций, обмена информацией на бизнес-форумах и конференциях, в любом другом виде);

33.2.2. договариваться с конкурентами о введении ограничений на оказание услуг клиентам или об отказе от сотрудничества с конкретными клиентами или партнерами;

33.2.3. договариваться или заключать соглашения с конкурентами о клиентах, работе на определенных территориях или о разделе рынка;

33.2.4. обсуждать с конкурентами конкурсные торги или иным образом вмешиваться в них (т. е. участвовать в «сговоре» на торгах);

33.2.5. раскрывать конкурентам конфиденциальную информацию Банка, включая информацию, полученную от клиентов и партнеров;

33.2.6. согласовывать положения, которые могут ограничивать коммерческую свободу партнеров, без консультации профильных подразделений.

34. Взаимоотношения с поставщиками.

34.1. Эффективная деятельность и репутация Банка напрямую зависят от добросовестности поставщиков, качества и безопасности поставляемых ими товаров, работ и услуг, от их ответственности.

34.2. При планировании, организации и осуществлении своей закупочной деятельности Банк оставляет за собой право, руководствуясь положениями настоящего Кодекса и иными ЛПА Банка, требовать обязательного соблюдения принципов ESG участниками закупочных процедур, процедур аккредитаций и контрагентами Банка по заключенным (и/или заключаемым) договорам, путем включения таких требований в состав извещения, документации и иных видов, форм документов, обеспечивающих проведение закупки/заключение, исполнение договора.

34.3. Банк стремится сотрудничать с поставщиками, имеющими безупречную деловую репутацию, требований деловой этики и честного партнерства, заботящимися об охране труда и здоровья своих работников, демонстрирующими бережное отношение к окружающей среде.

34.4. Выбор деловых партнеров для оказания услуг, выполнения работ или

поставки товаров Банк осуществляет на принципах равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации в соответствии с установленными закупочными процедурами. Мы получаем и используем информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности.

34.5. При выборе поставщиков Банк руководствуется нормами законодательства Республики Беларусь и ЛПА Банка о закупочной деятельности.

34.6. Сотрудничество с поставщиками строится на основе честного и ответственного партнерства. Основными принципами при проведении отбора поставщиков являются обеспечение честной конкурентной борьбы и предоставление равных возможностей всем потенциальным поставщикам. Поэтому создавать преимущественные условия участия в торгах и иных закупочных процедурах, проводимых Банком, для каких-либо участников запрещено.

35. Взаимоотношения с акционерами.

35.1. Взаимоотношения Банка с акционерами строятся на принципах обеспечения равного отношения и обеспечение прав акционеров. Банк стремится создавать максимально благоприятные условия для реализации этих прав.

35.2. Взаимодействие с акционерами Банк рассматривает как инструмент достижения целей по сохранению и приумножению акционерного капитала, поэтому развитие диалога с акционерами является важной частью нашей повседневной деятельности.

ГЛАВА 6
ПРОЗРАЧНОСТЬ И ЗАЩИТА ГРАНИЦ

36. Банк стремится вести свою деятельность максимально прозрачно для общества. Мы не утаиваем деталей контрактов от клиентов, не скрываем результатов нашей работы, открыто взаимодействуем внутри Банка и с внешним миром. В то же время мы предпринимаем все меры для защиты нашей интеллектуальной собственности и имеющихся в нашем распоряжении данных (в том числе персональных данных). Мы дорожим нашей репутацией и высоко ценим свободу принятия решений.

37. Раскрытие информации.

37.1. Мы обеспечиваем прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя со всеми заинтересованными сторонами, публикуя достоверную финансовую и нефинансовую отчетность и раскрывая иную информацию в соответствии с требованиями законодательства.

37.2. При раскрытии информации мы руководствуемся принципами регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сопоставимости раскрываемых данных.

38. Публичные коммуникации.

38.1. В Банке определен круг лиц, представляющих его в публичной сфере. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят нас прокомментировать тот или иной вопрос, мы рекомендуем им обратиться в

уполномоченное подразделение - Департамент маркетинга и PR. Давая комментарии без согласования с Департаментом маркетинга и PR, даже если мы отлично разбираемся в вопросе, мы рискуем нанести Банку репутационный ущерб. При необходимости выступить перед большой аудиторией с рассказом на тему, связанную с вашей работой в Банке, согласуйте это с вашим руководителем и Департаментом маркетинга и PR.

38.2. Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ, инвесторами и аналитиками или при осуществлении иных публичных коммуникаций ответственны за соблюдение требований Банка, законодательства Республики Беларусь, а также за обеспечение достоверности и целостности передаваемой информации.

Вопрос:

Недавно меня пригласили выступить в университете, который я окончил, в рамках программы, где все выпускники рассказывают о своей трудовой жизни. Я могу выступить с рассказом о своей работе в Банке?

Ответ:

Вы можете выступать на внешних мероприятиях (конференциях, форумах, круглых столах) с рассказом о вашем опыте работы в Банке только по согласованию с вашим непосредственным руководителем и с Департаментом маркетинга и PR.

39. Общение в социальных сетях.

39.1. Мы приветствуем, когда работники гордятся своей компанией и работой в ней, поэтому поддерживаем желание работников делать перепосты публикаций, размещенных на официальных аккаунтах и сайтах Банка.

39.2. При этом запрещается размещать комментарии, фото- и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие деловую репутацию Банка.

Вопрос:

Могу ли я отвечать от своего имени на вопросы и претензии клиентов в адрес Банка, поступающие в социальных сетях?

Ответ:

Нет, не можете. Ответы на вопросы и комментарии от имени Банка в социальных сетях готовятся уполномоченными на то работниками Банка и только от официальных аккаунтов Банка. Если вы беспокоитесь о репутации Банка или очень хотите помочь клиенту — упомяните в комментарии к сообщению пользователя официальный аккаунт Банка, тогда поддержка точно увидит вопрос клиента и отреагирует на него.

40. Защита конфиденциальной информации.

40.1. Информация – важнейший актив Банка. Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к конфиденциальной информации (в том числе персональным данным), к сведениям, составляющим коммерческую и банковскую тайну.

40.2. От обладателей непубличной информации в Банке мы ожидаем исключительно ответственного обращения с ней:

40.2.1. передавайте конфиденциальную информацию только по защищенным каналам и только при служебной необходимости;

40.2.2. не позволяйте себе использовать конфиденциальную информацию в личных целях, копировать ее и фиксировать на фото и видео;

40.2.3. не оставляйте носители информации без присмотра. Покидая рабочее место даже ненадолго, убедитесь, что конфиденциальный файл не остался на экране компьютера. Будьте особенно бдительны в отношении распечатанных материалов — не оставляйте их на принтере, не позволяйте себе работать с ними в общественных местах, например, в транспорте или в кафе;

40.2.4. не размещайте такую информацию в интернет-хранилищах.

40.3. Банк ожидает, что работники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность информации ограниченного доступа, с которой такие работники были ознакомлены в период работы в Банке. В свою очередь Банк не обязывает новых работников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

41. Персональные данные.

41.1. Обеспечение прав и свобод субъектов персональных данных — наш приоритет. Банк осуществляет обработку персональных данных клиентов, работников и других субъектов в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь, с соблюдением применимых международных требований и обязательств и исключительно при наличии правовых оснований.

41.2. Мы руководствуемся принципом минимизации обработки персональных данных и осуществляем их обработку исключительно в объеме и в течение сроков, необходимых для достижения законных целей.

41.3. Задавая высокие стандарты в области обработки и защиты персональных данных и взаимодействия с партнерами, мы вносим вклад в развитие культуры осознанного отношения к персональным данным в стране.

42. Кибербезопасность.

42.1. Кибербезопасность — одно из приоритетных направлений в развитии Банка. В условиях цифровой трансформации и широкого распространения кибермошенничества всем членам команды необходимо не только постоянно повышать свой уровень цифровой грамотности, но и выступать амбассадорами знаний для наших клиентов.

42.2. В число обязательных знаний и компетенций в области кибербезопасности входят:

42.2.1. противодействие социальной инженерии;

42.2.2. понимание основных схем мошенничества;

42.2.3. соблюдение политики «чистого стола»;

42.2.4. безопасная работа с ПК и мобильными устройствами, безопасность паролей;

42.2.5. соблюдение правил поведения в интернете и при удаленной работе.

42.3. Безопасность требует проактивного подхода: мы стремимся не устранять проблемы, а избегать их возникновения. Это значит постоянно

применять и распространять знания в области кибербезопасности и в работе, и в повседневной жизни, быть всегда начеку и не ослаблять внимания к вопросам защиты данных. Следование простым правилам и принципам кибербезопасности позволит сохранить не только средства клиентов, но и деловую репутацию Банка.

43. Защита активов и интеллектуальной собственности.

43.1. Банк предоставляет своим работникам все возможности для творчества и защиты их идей. Программный код, элементы дизайна, алгоритмы и модели, новые устройства и иные уникальные разработки, созданные нашей талантливой командой, — всё это интеллектуальная собственность Банка, ценнейший актив, требующий бережного отношения. Любое ее использование членами команды Банка и другими людьми, с которыми мы взаимодействуем, должно быть добросовестным и в рамках законодательства.

43.2. Интеллектуальные активы Банка не могут использоваться работниками в личных целях. Разработки, созданные в Банке, должны оставаться в Банке, даже если их создатели покидают команду. При этом Банк уважает права разработчиков как авторов и гарантирует их соблюдение.

43.3. Банк уважает право на интеллектуальную собственность любого человека или компании. Чужую интеллектуальную собственность мы используем только на законных основаниях, ожидая от наших работников, контрагентов и деловых партнеров, что они будут всегда ответственно следовать этому принципу.

ГЛАВА 7
БАНК И ГОСУДАРСТВО

44. Мы порицаем неэтичные практики ведения бизнеса в любых проявлениях и ожидаем от всех членов команды Банка неукоснительного соблюдения законодательства Республики Беларусь.

45. Банк в полной мере соблюдает требования законодательства Республики Беларусь о противодействии отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма. Мы предпринимаем все возможные меры, чтобы иметь деловые отношения только с надежными клиентами и контрагентами, которые ведут прозрачную деятельность. При обслуживании клиентов мы убеждаемся, что специфика их бизнеса и источник происхождения денежных средств понятны и имеют экономический смысл, сведения о клиенте и связанных с ним лицах актуальны и своевременно обновлены.

Вопрос:

Клиент, с которым я работаю, изменил направление бизнеса и просит проконсультировать его, как избежать проверок своих транзакций по закону о противодействии отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма. Могу ли я ему помочь?

Ответ:

Работникам Банка запрещено информировать клиентов о мерах,

принимаемых Банком в целях исполнения закона о противодействии отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма.

Вопрос:

Клиент просит разбить крупный платеж в пользу одного получателя на несколько мелких операций, так как опасается контрольных процедур. Что я должен предпринять?

Ответ:

Сообщите в Департамент внутреннего контроля и комплаенс до проведения операции, действуйте в соответствии с рекомендациями Департамента внутреннего контроля и комплаенс. Клиенту в свою очередь возможно ответить, что Банк выполняет контрольные процедуры в соответствии с законодательством и внутренними политиками.

46. Банк дорожит высоким уровнем доверия к своей деятельности, поэтому способствует обеспечению справедливого ценообразования на свои акции, облигации и другие финансовые инструменты и тщательно следит за соответствием деятельности Банка законодательству, международным стандартам и передовым практикам в области защиты инсайдерской информации.

47. В процессе своей работы каждый член нашей команды может получить инсайдерскую информацию о Банке и других организациях до того, как эта информация станет публичной. Несанкционированное и преждевременное обнародование этой информации может повлиять на рынок и нанести ущерб Банку, его клиентам, акционерам и партнерам. Всем членам команды Банка необходимо помнить и соблюдать следующие правила и ограничения:

47.1. не совершать личные операции с финансовыми инструментами организаций, в отношении которых вы обладаете инсайдерской информацией, и не рекомендовать другим совершать такие операции;

47.2. не раскрывать инсайдерскую информацию, пока она не будет раскрыта официально, никому за пределами Банка, включая членов семьи;

47.3. передавать инсайдерскую информацию другим работникам Банка только в случае служебной необходимости и в соответствии с принятыми регламентами;

47.4. не совершать действия, направленные на манипулирование рыночными ценами, не распространять ложную информацию или слухи;

47.5. соблюдать принятые в Банке правила и ограничения на проведение персональных операций (сделок) с финансовыми инструментами.

В разговоре с другими людьми, будь это даже близкие друзья или родственники, необходимо всегда держать в голове вопрос: «Не разглашаю ли я существенную информацию, к которой имею доступ по работе, но которая пока не известна общественности?

Вопрос:

В разговоре с одним из клиентов я получил информацию, использование которой позволит мне провести удачную сделку с ценными бумагами до того,

как информация станет публичной. Как мне необходимо поступить?

Ответ:

Вам не следует заключать сделку, так как подобная сделка может быть расценена как совершенная с использованием инсайдерской информации, а вы будете привлечены к ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

48. Противодействие коррупции[3].

48.1. Банк в своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к коррупции в любых ее формах и проявлениях (принцип нулевой толерантности) и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди работников. Банк интегрирует антикоррупционные принципы в стратегическое и оперативное управление на всех уровнях деятельности.

48.2. Члену команды Банка в любых обстоятельствах запрещено обещать, предлагать, давать, просить и получать взятки, в том числе прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц, а также проводить операции с использованием денежных средств Банка в личных целях. В Банке не допускаются иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур.

48.2-1. Работники Банка подписывают обязательства о соблюдении запретов и ограничений, установленных законодательством и ЛПА Банка по противодействию коррупции.

48.2-2. Руководство Банка принимает установленные законодательством меры по борьбе с коррупцией и несет ответственность за их непринятие.

48.3. Банк ожидает от клиентов, контрагентов, поставщиков и деловых партнеров соблюдения соответствующих принципов, требований, ограничений, запретов и обязанностей в целях противодействия коррупции.

48.4. Наша общая цель — поддерживать высокую деловую репутации Банка.

Вопрос:

Как мне следует поступить в случае, если я стал свидетелем нарушения моим коллегой требований Банка в области противодействия коррупции?

Ответ:

Вам необходимо сообщить о нарушении на Линию информирования.

49. Противодействие мошенничеству.

49.1. Наша приверженность честному и открытому ведению бизнеса обеспечивает благоприятный имидж и репутацию Банка и создает безопасную, здоровую, продуктивную среду внутри Банка. Придерживаясь принципа нулевой толерантности к мошенничеству, мы считаем, что таким образом вносим свой значимый вклад в развитие культуры общества в целом.

---

[3] Подробнее с антикоррупционными принципами вы можете ознакомиться в Политике по противодействию коррупции в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк».

49.2. Мы определяем мошенничество, или фрод, как любой сознательный акт или, напротив, бездействие, приводящее к злоупотреблению доверием Банка, его клиентов, контрагентов, деловых партнеров.

49.3. Любое преднамеренное нарушение законодательства работниками Банка повлечет не только их персональную ответственность, но и поставит под угрозу репутацию Банка.

49.4. Мы ожидаем от наших клиентов, контрагентов и деловых партнеров соответствующего этичного поведения и поддержания культуры противодействия мошенничеству.

49.5. Важной частью нашей культуры является добровольное сообщение работниками о любых фактах или подозрениях на нарушения законодательства.

50. Взаимодействие с государственными органами. Отношения Банка с органами государственной власти и местного самоуправления, органами банковского регулирования и надзора основываются на принципах соблюдения законодательства, прозрачности и сотрудничества. Работники Банка должны быть вежливыми и профессиональными, выражать исключительно официальную позицию Банка и не препятствовать расследованиям в случае их проведения.

ГЛАВА 8
БАНК И ОБЩЕСТВО

51. Устойчивое развитие. Мы – ответственный Банк. В основе нашей стратегии — создание долгосрочной ценности[4]. Мы постоянно повышаем собственную эффективность и выполняем экономические обязательства перед акционерами, инвесторами и государством, содействуем развитию малого, среднего и микробизнеса. Соблюдаем права человека, бережно относимся к окружающей среде и несем ответственность за негативное воздействие, которое на нее оказываем, а также стремимся сотрудничать с компаниями, разделяющими наши принципы. Создаем условия для эффективного труда и развития человеческого потенциала. Поддерживаем местные сообщества и содействуем социальному развитию. Развиваем практики ответственного финансирования и способствуем их внедрению на национальном и международном уровнях. Внедряем лучшие практики корпоративного управления и деловой этики и способствуем распространению их среди контрагентов, деловых партнеров поставщиков и подрядчиков, а также совершенствуем информационную открытость и прозрачность через формирование публичной отчетности в области ESG и устойчивого развития в соответствии с признанными международными стандартами.

52. Участие в общественной деятельности и забота об обществе. Дела на благо общества — неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры. Мы

[4] Ознакомиться с принципами в области социальной и экологической ответственности более подробно можно в Политике в области социальной и экологической ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития Банка.

поддерживаем системное развитие общественно значимых социальных и экологических проектов. Мы развиваем корпоративное волонтерство и участвуем в реализации партнерских социальных инициатив.

53. Благотворительность и спонсорство

53.1. Банк поддерживает благотворительные и социальные инициативы, которые меняют жизнь людей к лучшему. В частности, мы помогаем проектам, направленным на развитие территорий присутствия.

53.2. Наш основной приоритет — поддержка образования, создание условий для развития инклюзивной среды и творческих способностей у детей. Банк участвует в благотворительных проектах, которые поддерживают науку, культуру и здравоохранение. Особое место в нашей социальной политике занимает забота о ветеранах.

53.3. В рамках спонсорских программ мы не только оказываем содействие белорусским и международным деловым мероприятиям, но и помогаем театрам и музеям, поддерживаем фестивали, спектакли, концертные программы, принимаем участие в издательстве книг, благоустройстве общественных пространств.

54. Корпоративное волонтерство.

54.1. Банк поддерживает волонтерскую деятельность работников, опираясь на принципы добровольного участия и умной помощи. Всем корпоративным волонтерам Банк создает условия для участия в социальных проектах и их реализации.

54.2. Отдельным важным направлением, отражающим специфику деятельности Банка, является развитие финансовой грамотности населения страны — мы запускаем и поддерживаем образовательные проекты, реализуемые силами работников-волонтеров, которые помогают клиентам лучше разбираться в том, как работают финансовые продукты, грамотно распоряжаться деньгами и защищаться от мошенников. Программы финансовой грамотности в первую очередь нацелены на наиболее уязвимые и требующие особой социальной поддержки аудитории (пенсионеры, дети, оставшиеся без попечительства родителей, и другие).

55. Участие в политической деятельности

55.1. Банк не участвует в деятельности политических партий и организаций, не пропагандирует и не финансирует деятельность каких-либо конфессиональных групп, направленной на распространение их религиозных взглядов. Взаимодействие с религиозными организациями осуществляется только в целях сохранения культурного наследия.

55.2. Работники, в нерабочее время принимающие участие в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны в этих случаях выступать исключительно в качестве частных лиц, а не в роли представителей Банка.

56. Искусственный интеллект. Банк глубоко осознает важность новых технологий, применяет их в своей работе, а также активно способствует их развитию и внедрению для роста благосостояния и качества жизни населения

страны. Одна из технологий, которые Банк использует, — искусственный интеллект (ИИ). Мы в полной мере осознаем риски, которые несет в себе применение ИИ в деятельности Банка, поэтому относимся к технологии со всей ответственностью. Наша цель — использовать только безопасные системы ИИ, которые пользуются доверием клиентов.

56.1. Банк декларирует следующие принципы этики и правила поведения в сфере применения ИИ:

главный приоритет развития технологий ИИ – защита интересов и прав людей и отдельного человека;

понимание ответственности при создании и использовании ИИ;

ответственность за последствия применения систем ИИ несет человек;

технологии ИИ нужно применять по назначению и внедрять там, где это принесет пользу людям;

интересы развития технологий ИИ выше интересов конкуренции;

максимальная прозрачность и правдивость в информировании об уровне развития технологий ИИ, их возможностях и рисках.

ГЛАВА 9
ЛИНИИ ИНФОРМИРОВАНИЯ

57. Если вам стало известно о нарушениях законодательства Республики Беларусь, ЛПА Банка, о коррупционных действиях, нарушениях по конфликту интересов, нарушениях этических норм, о действиях, несущие значимые риски потери деловой репутации для Банка, такие как нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, легализация доходов, полученных преступным путем, финансирование террористической деятельности и финансирование распространения оружия массового поражения, вы можете обратиться на Линию информирования[5] по телефону +375 17 359 96 96 или на электронный почтовый ящик compliance@sber-bank.by.

58. Если вам стало известно о фактах хищений и злоупотреблений, нарушений законодательства Республики Беларусь, ЛПА Банка, влекущих за собой материальные потери, реализацию операционного и репутационного рисков, намеренного искажения учетных и отчетных данных и совершения иных действий, направленных на сокрытие реальных показателей деятельности, непринятия руководством мер при нарушении правил работы с наличными денежными средствами, ценностями, бухгалтерскими документами, в можете обратиться на Линию доверия[6] на электронный почтовый ящик doverie@sber-bank.by или почтовым отправлением по адресу проспект Независимости, 32А-1, 220030, Минск.

---

[5] Более подробно об организации работы Линии информирования можно узнать в Политике информирования о нарушениях и злоупотреблениях от 12.07.2021 №26-03/2826

[6] Более подробно об организации Линии доверия можно узнать в Порядке функционирования «Линии доверия» для работников ОАО «Сбер Банк» от 22.08.2022 № 01/01-07/370

ГЛАВА 10
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

59. Конечно, все возможные ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы, предусмотреть невозможно. Поэтому мы призываем при любых обстоятельствах руководствоваться здравым смыслом и действующими в Банке правилами, проявлять ответственность и помнить о миссии и ценностях Банка. А в случае сомнений — советоваться со своим руководителем и коллегами, а также обращаться на линии информирования.

60. Мы уверены, что бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми членами команды гарантирует эффективность работы Банка, поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами, контрагентами, деловыми партнерами и иными лицами.

61. Чтобы лучше изучить принципы и правила Банка, которые резюмирует Кодекс этики, обратитесь к ЛПА Банка: Стратегии развития, Кодексу корпоративного управления, политикам по управлению конфликтом интересов, противодействию коррупции, работе с конфиденциальной информацией и другим.

62. Необходимо помнить, что соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при проведении оценки работников и принятии решений о карьерном продвижении.

63. К работникам, которые не соблюдают положения Кодекса, при наличии правовых оснований могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и внутренними документами Банка. В случае несоблюдения закона, в том числе в области противодействия коррупции и защиты инсайдерской информации, а также нарушения банковской тайны, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

64. Кодекс вступает в силу со дня его утверждения.

65. Со дня вступления в силу настоящего Кодекса признается утратившим силу Кодекс корпоративной этики ОАО «БПС-Сбербанк» от 24.03.2016 № 01/01-07/191.