

УТВЕРЖДЕНО
протоколом заседания Наблюдательного
Совета ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ
БАНК» от 30.11.2023 № 33

КОДЕКС
корпоративной этики
ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»

ОНД-8

Редакция 2

Москва
2023

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Термины	3
3. Миссия Банка	4
4. Ценности Банка	4
5. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами.....	5
6. Корпоративный стиль	7
7. Правила поведения Работников	7
8. Правила поведения руководителей	9
9. Социальная ответственность.....	9
10. Корпоративное управление. Внутренний контроль и управление рисками.....	9
11. Раскрытие информации	10
12. Информационная политика Банка	10
13. Публичные коммуникации, общение в социальных сетях.....	11
14. Инсайдерская информация и противодействие манипулированию рынком.....	12
15. Конфликты интересов.....	13
16. Политика Банка в отношении подарков и представительских расходов.....	14
17. Механизм подачи, рассмотрения обращений и жалоб	15
18. Система исполнения Кодекса.....	16
19. Заключительные положения	17

1. Общие положения

1.1. ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» (далее – Банк) как системно значимая кредитная организация осознает свою роль и значение для финансового рынка Российской Федерации, свою ответственность перед заинтересованными сторонами: акционерами, клиентами, работниками, контрагентами, органами власти и иными лицами.

1.2. Банк придерживается принципов устойчивого развития, выступает за неукоснительное соблюдение прав человека, уважительное и справедливое отношение ко всем заинтересованным сторонам, включая работников, клиентов и контрагентов, обеспечение безопасных условий труда, бережное отношение к окружающей среде и этическое ведение бизнеса.

1.3. Настоящий Кодекс определяет миссию и ценности Банка, основные стандарты и принципы деятельности Банка и поведения работников Банка, призван способствовать формированию и поддержанию культуры добросовестного поведения, обеспечивать высокое качество обслуживания клиентов, укреплять доверие к Банку, повышать его прибыльность, финансовую стабильность и эффективность.

1.4. Банк уделяет большое внимание развитию культуры добросовестного поведения среди своих работников, способствует ее распространению среди клиентов, подрядчиков и поставщиков.

1.5. Все документы Банка: внутренние политики и процедуры, документы, оформляющие отношения с заинтересованными сторонами, – разрабатываются с учетом принципов, закрепленных в настоящем Кодексе. В своих решениях работники, а также члены органов управления руководствуются принципами, заложенными в настоящем Кодексе.

1.6. Кодекс является обязательным для соблюдения всеми работниками Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности, а также членами органов управления Банка. За несоблюдение Кодекса работники всех уровней могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной трудовым и иным применимым законодательством. Несоблюдение Кодекса является внутренним фактором возникновения репутационного риска для Банка.

1.7. Банк как головная кредитная организация банковской группы ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» предпринимает действия по применению единообразного подхода к принципам корпоративной этики и делового поведения участниками группы, перечень которых установлен в Стратегии управления рисками и капиталом банковской группы ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК», в соответствии с компетенцией, установленной законодательством Российской Федерации и/или учредительными документами участников группы.

2. Термины

В настоящем Кодексе используются следующие основные термины, их определения и сокращения:

родственники – супруг (супруга), гражданские супруг (супруга), родители, братья и сестры, дети старше 18 лет, неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные, любые другие члены семьи сотрудника Банка.

заинтересованные стороны – физические и юридические лица или группы лиц, которые влияют на Банк и его деятельность и/или испытывают на себе влияние со стороны Банка. Например, акционеры и инвесторы, работники, клиенты, население и общественные советы, финансовые институты, поставщики, подрядчики, агенты, регулирующие органы и представители органов государственной власти, средства массовой информации, некоммерческие образования и экспертные сообщества.

инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена и распространение которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и/или товаров. Инсайдерской является информация как в отношении Банка, так и в отношении клиентов и контрагентов Банка. К инсайдерской информации, в том числе, относятся сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иная охраняемая законом тайна.

информационная безопасность – состояние защищенности интересов (целей) Банка в условиях угроз в информационной сфере.

конфликт интересов – ситуация, при которой в результате личной заинтересованности сотрудника, влияющей на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, возможно возникновение противоречий между имущественными и иными интересами Банка, его структурными подразделениями и (или) его сотрудниками, клиентами, а также возникновение любых разногласий или споров между органами управления Банка и его акционерами, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) клиентов.

мисселинг (от англ. Misselling) – подмена продукта. Продажа одного финансового продукта (услуги) под видом другого финансового продукта (услуги) и/или традиционного банковского продукта (услуги).

недобросовестные практики – определяются в соответствии со Стандартом реализации финансовых продуктов и услуг в ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК», включают в том числе продажу неподходящих продуктов (услуг), в т.ч. продажу финансовых продуктов или услуг, не отвечающих интересам клиентов; недобросовестное информирование; искажение и/или предоставление клиенту неполной информации о финансовом продукте (услуге), в т. ч. о рисках, связанных с их приобретением (получением); мисселинг.

Работник – все работники Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности (по тексту настоящего Кодекса Работник и сотрудник являются взаимозаменяемыми понятиями).

Служба внутреннего контроля – Служба внутреннего контроля Дирекции комплаенс Банка.

устойчивое развитие – развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для благополучия будущих поколений.

ESG – (от англ. Environmental, Social and Governance, т.е. окружающая среда, социальная сфера и корпоративное управление) – управление вопросами экологической, социальной и корпоративной ответственности.

3. Миссия Банка

Миссия Банка – быть банком для людей: использовать свои возможности и экспертизу в финансовой сфере на благо сотрудников, клиентов, акционеров и всего общества.

4. Ценности Банка

1) Клиент – наше главное богатство

- Мы¹ надежный партнер для наших клиентов, строим отношения с ними на уважении и доверии и всегда соблюдаем договоренности
- Мы внимательны к клиентам и предлагаем им только действительно полезные для них продукты и сервисы
- Мы всегда находим возможности для решения задач клиентов, не ограничиваемся формальными обязанностями и постоянно развиваемся, прислушиваясь к обратной связи о нас и нашем сервисе

2) Мы – единая команда

- Интересы и цели компании важнее, чем индивидуальные амбиции
- Сотрудничество и взаимопомощь помогают нам достигать поставленных целей
- Наши отношения строятся на принципах открытости и уважения к профессиональной экспертизе и мнению коллег

3) Мы ценим честность, порядочность и надежность

5. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами

5.1. Мы соблюдаем требования законодательства Российской Федерации, нормативных актов Банка России, стандартов саморегулируемых организаций, профессиональных стандартов поведения, лучших международных практик, иных обязательств, принятых Банком на себя добровольно. При выходе на иностранные рынки мы соблюдаем применимое законодательство государства (территории) присутствия, с уважением относимся к национальным деловым обычаям и культуре.

5.2. Мы не приемлем коррупцию, мошенничество и иные противоправные действия.

5.3. Мы руководствуемся принципами экологической, социальной и корпоративной ответственности (ESG) при принятии бизнес-решений и в корпоративной жизни.

5.4. Мы строим отношения со всеми заинтересованными сторонами на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного уважения, нерушимости взятых на себя обязательств, приоритета переговоров перед судебным разбирательством, прозрачности и предсказуемости.

5.5. Банк прилагает все усилия для соблюдения прав и минимизации рисков для акционеров, клиентов и деловых партнеров, Работников Банка.

5.6. В отношении регуляторов и органов власти:

Отношения с органами государственной власти и местного самоуправления, органами банковского регулирования и надзора Банк строит на принципах сотрудничества, прозрачности и соблюдения законодательства.

5.7. В отношении клиентов:

Клиент – главное богатство Банка, важнейший приоритет. Мы стремимся выстраивать с клиентами долгосрочные взаимовыгодные отношения, предоставлять качественные продукты и услуги, быть открытыми и честными.

Мы не приемлем недобросовестное поведение и практики мисселинга. Недопустимо навязывать клиентам финансовые продукты и услуги или не сообщать какую-либо важную информацию о них.

В рамках реализации ESG-стратегии при предоставлении финансирования Банк оценивает социально-экологические риски контрагентов и стремится к повышению их ESG-

¹ Под местоимениями «мы», «наш» в настоящем Кодексе подразумевается как Банк, его Работники и члены органов управления в целом, так и каждый сотрудник и каждый член органов управления Банка в отдельности.

зрелости, разрабатывая при необходимости рекомендации в области управления экологическим и социальным воздействием.

5.8 В отношении конкурентов:

Мы придерживаемся принципов добросовестной конкуренции, с уважением относимся к своим конкурентам, соблюдаем законодательство о защите конкуренции. Банк не допускает недобросовестных действий в отношении конкурентов, об этических нарушениях и конфликтах незамедлительно информируются уполномоченные подразделения и принимаются меры по их устранению.

Банк рассматривает конкурентов как дополнительный стимул к своему развитию.

5.9 В отношении поставщиков и подрядчиков:

При проведении отбора Банк руководствуется принципом должной осмотрительности и стремится работать с контрагентами, которые имеют хорошую деловую репутацию, соблюдают требования в области охраны окружающей и социальной среды, здоровья и безопасности, нормы профессиональной этики. Банк стремится обеспечивать честную конкурентную борьбу. Процедуры отбора поставщиков (подрядчиков) регламентированы специальными внутренними документами Банка.

Для отобранных поставщиков и подрядчиков в Банке действует Кодекс поведения поставщиков и подрядчиков, который включает требования в области устойчивого корпоративного управления, этического ведения бизнеса, соблюдения прав человека, обеспечения безопасных условий труда и охраны окружающей среды.

5.10 В отношении Работников:

Как работодатель Банк действует в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, учитывая конституционные права и свободы человека и стремясь к соблюдению норм международного права.

Банк строит отношения с Работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения, неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

Банк предоставляет Работникам льготы в соответствии с внутренними нормативными документами, а также способствует укреплению физического и ментального здоровья сотрудников.

Банк прикладывает максимальные усилия для соблюдения прав человека, не допускает дискриминации по половому, расовому, национальному, религиозному или иным признакам, в том числе при приеме на работу и определении размера и условий выплаты заработной платы. Банк не приемлет любые формы насилия, включая сексуальное, эмоциональное и другие формы. Обязательства Банка в области прав человека закреплены в Политике по правам человека ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК».

Банк принимает меры, направленные на охрану труда и обеспечение безопасных условий труда своих Работников, способствует непрерывному профессиональному росту и развитию сотрудников, предоставляет различные возможности для обучения и развития компетенций, способствует обмену опытом между сотрудниками, обеспечивает равенство возможностей и понятные правила карьерного развития внутри Банка.

Банк способствует достижению сотрудниками максимально возможных результатов в работе, реализуя специальные программы признания и поощрения сотрудников, демонстрирующих высокие результаты и профессиональные достижения.

Банк поощряет диалог и открытый обмен мнениями между сотрудниками всех уровней, обеспечивает доступность всех уровней руководства Банка.

Банк с пониманием относится к участию своих Работников в общественной и предпринимательской деятельности, однако такая деятельность не должна влиять негативно на Банк, его репутацию, а также непосредственно на выполнение Работником своих должностных обязанностей.

Безопасные и комфортные условия труда Работников – приоритет Банка. Банк поддерживает эти условия на высоком уровне и систематически проводит мероприятия по их оценке и улучшению, выстраивая эффективную систему управления охраной труда.

Банк обеспечивает безопасность условий труда, соблюдая действующее законодательство и технические стандарты, а также разрабатывает и утверждает собственные стандарты в области охраны труда.

Важно помнить, что безопасность на рабочем месте гарантируется не только мерами, которые предпринимает Банк, но и неукоснительным соблюдением правил безопасности самими Работниками.

6. Корпоративный стиль

6.1. Имидж Банка является важным инструментом достижения общих целей и реализации задач и должен использоваться максимально эффективно.

6.2. Внешний вид Работников Банка должен быть аккуратным и опрятным, а также сдержанным. При наличии встреч с клиентами, партнерами, необходимости посещения органов власти и управления, контрольно-ревизионных, надзорных органов работники Банка обязаны придерживаться классического делового стиля. В случае отсутствия встреч и посещений работники могут придерживаться стиля Smart Casual.

6.3. Соблюдение правил внешнего вида является одной из трудовых обязанностей работника, а нарушение – нарушением трудовой дисциплины, за которое к Работнику могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

7. Правила поведения Работников

7.1. Работники обязаны соблюдать требования законодательства Российской Федерации, нормативных актов Банка России, стандартов саморегулируемых организаций, профессиональных стандартов поведения, придерживаться принципов, установленных в настоящем Кодексе, а также соблюдать внутренние нормативные документы Банка.

7.2. Работник независимо от уровня, вида и способа общения вежлив, доброжелателен, отзывчив. Работник не допускает в своем общении оскорблений, угроз и насилия в отношении других Работников Банка, клиентов и партнеров. Работник проявляет сдержанность к фактам некорректного с ним общения со стороны клиентов, деловых партнеров и иных лиц.

7.3. Работник неукоснительно соблюдает трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, Работник ставит об этом в известность непосредственного руководителя. Работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.

7.4. Работники в своем поведении не допускают возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка.

7.5. Запрещено прибегать к недобросовестным практикам, мисселингу при продаже продуктов и услуг.

7.6. Работники обязаны знать и соблюдать внутренние процедуры Банка, недопустимо уклоняться от соблюдения установленных правил и порядков, в том числе запрещено прибегать к уловкам для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур.

7.7. Работники обязаны своевременно и добросовестно отвечать на запросы регуляторов и органов власти, контрагентов, детально рассматривать и реагировать на обращения клиентов.

7.8. Работники обязаны обеспечивать сохранность активов Банка, рационально и бережно использовать материальные и нематериальные активы, в том числе финансовые ресурсы, имущество Банка, интеллектуальную собственность Банка, оборудование, программные продукты, компьютеры, телефоны, служебную информацию. Полученные ресурсы должны использоваться исключительно в законных целях в рамках выполнения должностных обязанностей, в интересах Банка и его клиентов. Не допускается совершение

мошеннических действий, кражи или причинения ущерба имуществу Банка, а также любое нецелевое использование средств и активов Банка.

7.9. Работники активно участвуют в предотвращении любых противоправных действий со стороны иных Работников, клиентов, деловых партнеров, иных третьих лиц в отношении государства и общества в целом, а также в отношении акционеров, клиентов, деловых партнеров и Банка. В том числе Работники обязаны информировать ответственные профильные подразделения о выявленных рисках, нарушениях, содействовать профильным подразделениям при проведении ими служебных проверок и расследований.

7.10. Работники обязаны руководствоваться законодательством Российской Федерации и нормами международного права в сфере противодействия коррупции, внутренними документами Банка, направленными на предотвращение коррупции и взяточничества. Ни при каких обстоятельствах Работник Банка не может обещать, предлагать, давать, просить и получать взятки. Не допускаются любые иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур. От клиентов, контрагентов, поставщиков и деловых партнеров Банк также ожидает добросовестного поведения, не допускающего коррупционные проявления.

7.11. Работники обязаны выполнять свои обязанности в рамках реализации Правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК».

7.12. Работники обязаны выполнять требования законодательства Российской Федерации в части защиты информации, в том числе персональных данных, а также внутренних нормативных документов Банка, регламентирующих вопросы защиты информации.

7.13. Работники не осуществляют действия, относящиеся в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Банка к неправомерному использованию инсайдерской информации и/или манипулированию рынком.

7.14. Работники обязаны своевременно проходить обязательные обучающие курсы, организованные в Банке.

7.15. В случае возникновения вопросов относительно порядка выполнения своей работы, относительно правомерности того или иного поступка или его соответствия принципам настоящего Кодекса работники должны обращаться за помощью к руководителям и/или профильным подразделениям Банка.

7.16. При выявлении рисков для Банка, для клиентов, партнеров, иных заинтересованных сторон, случаев нарушения законодательства или внутренних документов Банка, если Работника подговаривают или склоняют к совершению нарушения, Работник должен обратиться к своему руководителю и сообщить в профильное подразделение Банка.

7.17. Все Работники, независимо от занимаемой должности, обязаны:

- приступать к выполнению работы только при условии наличия соответствующей данной работе квалификации, обучения по охране труда и пригодности по медицинским осмотрам (для отдельных категорий Работников);
- использовать средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения задач и работ;
- оказывать содействие при проведении расследований инцидентов и аварий.
- в случае аварий, инцидентов, травм и иных происшествий чрезвычайного характера, создающих опасность для жизни и безопасности Работника, наличия подозрений на нарушения в сфере охраны труда, пожарной безопасности, незамедлительно сообщить об этом непосредственному руководителю и работникам Службы охраны труда Управления кадрового учета и трудовых отношений Департамента по работе с персоналом.

7.18. **Ошибки в работе.** Мы понимаем, что ошибки в работе неизбежны. Работники обязаны максимально оперативно информировать руководителей и при необходимости

профильные подразделения о допущенных в работе ошибках. В целях минимизации возможных негативных последствий недопустимо сокрытие допущенных ошибок или нарушений в работе. Детальный анализ причин, работа над ошибками может помочь улучшить сервис и процедуры Банка. Вместе с тем, недопустимы повторяющиеся ошибки вследствие халатности или непрофессионализма.

8. Правила поведения руководителей

В дополнение к общим правилам поведения Работников к руководителям Банка предъявляются особые требования:

- служить личным примером реализации принципов деловой этики и стандартов Банка.
- доносить принципы и нормы данного Кодекса до подчиненных Работников, следить за их выполнением.
- не давать поручения, противоречащие законодательству, внутренним нормативным документам Банка, положениям настоящего Кодекса.
- создавать атмосферу, в которой Работникам комфортно задавать вопросы, делиться сомнениями, проблемами, обращаться за советом. Всегда быть готовым выслушать работников, помогать, консультировать в части корректного выполнения обязанностей.
- не использовать нецензурные выражения, оскорбления, угрозы, не прибегать к любым формам дискриминации, унижения чести и достоинства.
- избегать грубого, непрофессионального поведения, а также поведения, которое может быть истолковано как злоупотребление полномочиями.
- заботиться о благополучии своих Работников, их здоровье и безопасности.
- контролировать соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности работниками Банка и работниками подрядных организаций, выполняющих работы на объектах Банк; допускать к выполнению работы только при условии наличия у Работников соответствующей данной работе квалификации, обучения по охране труда и пригодности по медицинским осмотрам (для отдельных категорий Работников).

9. Социальная ответственность

Задача Банка заключается не только в обеспечении финансовой устойчивости бизнеса, но и в продвижении практик ответственного ведения бизнеса, включая принципы экологической и социальной ответственности, среди сотрудников, клиентов, контрагентов, а также повышении собственного вклада в развитие регионов присутствия и глобальную повестку.

Банк активно реализует социальные и экологические проекты, в том числе совместно с благотворительными фондами и общественными организациями.

В части политической деятельности

Работники вправе в нерабочее время принимать участие в политической, религиозной или иной общественной деятельности, в таком случае они обязаны выступать исключительно в качестве частных лиц, а не в роли представителей Банка.

10. Корпоративное управление. Внутренний контроль и управление рисками

В Банке создана система корпоративного управления, соответствующая масштабам и особенностям деятельности Банка. Основные принципы, на которых построена система корпоративного управления Банка, отражены в Кодексе корпоративного управления Банка.

Одним из принципов, которому Банк обязуется следовать, является создание эффективно функционирующей системы внутреннего контроля и управления рисками. Система управления рисками и внутреннего контроля Банка полностью соответствует требованиям регулирующих органов; основана на модели трех линий защиты, согласно которой каждый день специальные подразделения, такие как Дирекция рисков, Дирекция комплаенс, реализуют и улучшают механизмы управления рисками, контрольные процедуры, при этом невероятно важно, чтобы каждый Работник осознавал риски в своей работе, при ее выполнении соблюдал внутренние правила, проявлял бдительность, когда что-то идет не так, оперативно сообщал о недостатках, нарушениях в процессах, новых рисках в первую очередь своему руководителю, а также профильным подразделениям.

Банк стремится развивать комплаенс и риск-культуру, поэтому для Работников регулярно проводятся тренинги по комплаенс вопросам, по управлению операционным риском, по вопросам информационной безопасности и т.д.

Банк также стремится культивировать ответственность: понимание Работников, что они владеют продуктами, владеют процессами, владеют рисками, несут ответственность за свои поступки, не перекладывают ответственность на других лиц.

Минимизации рисков также способствует постоянное повышение профессиональных качеств и навыков Работников, развитию которых Банк также уделяет большое внимание.

11. Раскрытие информации

Банк обеспечивает корректность внутреннего учета, а также достоверность финансовой и нефинансовой отчетности, ее соответствие законодательству и иным применимым требованиям и стандартам.

Недопустимы действия, направленные на искажение внутреннего учета и отчетности, в том числе сокрытие, оформление подложных документов первичного бухгалтерского учета, проведение недостоверных бухгалтерских проводок.

Работник, располагающий сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета и отчетности, обязан незамедлительно сообщить об этом непосредственному руководителю и по линиям информирования.

Банк обеспечивает полное и достоверное раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с требованиями законодательства, нормативных актов Банка России, иных применимых требований.

12. Информационная политика Банка

Банк реализует мероприятия, направленные на обеспечение информационной безопасности инфраструктуры и данных.

Банк обеспечивает защиту информации, содержащей сведения ограниченного распространения (служебная, коммерческая, банковская тайна, персональные данные). Такая информация является конфиденциальной и не подлежит раскрытию Банком, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, или когда раскрытие информации происходит по просьбе или с осведомленного согласия клиента, контрагента и не противоречит условиям договора с ним.

О соблюдении Банком требований законодательства об инсайдерской информации и противодействии манипулированию рынком подробнее в разделе 14 настоящего Кодекса.

Банк постоянно повышает осведомленность Работников по вопросам информационной безопасности, информирует клиентов о реализуемых Банком и рекомендуемых к соблюдению клиентами требованиях информационной безопасности. При выявлении подозрительных писем, наличии подозрений в компрометации информационных систем Банка Работники

незамедлительно информируют подразделение информационной безопасности по специально выделенному каналу информирования.

Каждый Работник в письменной форме принимает на себя обязательство о неразглашении конфиденциальной информации и/или иной охраняемой законом тайны.

При переходе на другое место работы Работники продолжают сохранять конфиденциальность служебной информации Банка. Банк в свою очередь не вынуждает новых Работников раскрывать подобную информацию о предыдущих работодателях.

13. Публичные коммуникации, общение в социальных сетях

Каждый Работник должен помнить, что, идентифицируя себя как Работника Банка, он становится неотъемлемой его частью и его поведение, высказываемые им мнения, распространяемая информация влияют на имидж и репутацию Банка.

В связи с этим помимо выполнения правил поведения и соблюдения принципов, установленных настоящим Кодексом, Работникам необходимо соблюдать следующие правила:

– публичные коммуникации (официальные комментарии от имени Банка для средств массовой информации (СМИ), инвесторов, партнеров и др.) осуществляются исключительно лицами, имеющими на это полномочия. Иные лица не могут давать комментарии представителям СМИ и обязаны направлять их для получения соответствующей информации в Отдел внешних коммуникаций Управления внешних и внутренних коммуникаций Дирекции по маркетингу и PR (далее – Пресс-служба Банка);

– при взаимодействии со СМИ, сообществом, представителями государственных органов и/или регулятора работники и структурные подразделения Банка руководствуются внутренними нормативными документами Банка, касающимися работы с информацией и ее раскрытия, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну, с персональными данными, инсайдерской информацией.

– Работники, выступающие на профессиональных мероприятиях, конференциях в роли спикеров, определяют полноту информации, проверяют ее достоверность, согласовывают ее корректность и возможность раскрытия с руководителем функции, с профильными/уполномоченными подразделениями, в том числе с Пресс-службой Банка);

– об обращениях, запросах компаний, СМИ, блогеров и т.д. в первую очередь необходимо, не отвечая на сам запрос, проинформировать своего непосредственного руководителя и Пресс-службу Банка;

– запрещается размещать в общедоступных интернет-ресурсах, в том числе в социальных сетях сведения, представляющие собой конфиденциальную информацию, не соответствующие действительности, порочащие репутацию Банка;

– следует максимально уважительно и тактично высказываться о деятельности конкурентов Банка;

Общение в социальных сетях

Личное общение в социальных сетях не должно наносить вред имиджу и интересам Банка и его Работников. Если в своем личном аккаунте Работник идентифицирует себя как Работника Банка, в глазах общественности он становится представителем Банка, а значит его поведение может нести финансовые и репутационные издержки для Банка. Прежде чем оставлять какую-либо запись в социальной сети, Работнику следует подумать, как бы отреагировал на данную запись / пост его непосредственный руководитель, уверен ли Работник в том, что запись / пост не окажут негативное влияние на Банк. При наличии сомнений в позитивном восприятии информации (текстовой, визуальной), ее не следует публиковать.

В любом случае при использовании социальных сетей Работникам Банка следует руководствоваться следующим:

- не комментировать от имени Банка какие-либо вопросы, не имея на то официальных полномочий;
- не разглашать внутреннюю непубличную информацию Банка (в том числе о клиентах, контрагентах, структуре Банка, иную конфиденциальную информацию)
- избегать обсуждения социально-общественных, политических тем. В случае участия в таких дискуссиях обязательно указывать на то, что выражается личное мнение Работника.
- воздерживаться от обсуждения рабочих вопросов, а также от критики Банка на открытых ресурсах.

14. Инсайдерская информация и противодействие манипулированию рынком

В процессе выполнения своих трудовых обязанностей Работники Банка могут получать инсайдерскую информацию о Банке и других организациях до того, как эта информация станет публичной. Несанкционированное и преждевременное раскрытие этой информации может повлиять на рынок и нанести ущерб Банку, его клиентам, акционерам и партнерам.

Банк обеспечивает соблюдение законодательства о противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

Работники, имеющие доступ к инсайдерской информации Банка, обязаны использовать ее исключительно в целях исполнения своих служебных обязанностей в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса, внутренних документов Банка.

Соответствующие внутренние правила и процедуры предусмотрены Правилами внутреннего контроля ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и/или манипулирования рынком, обязательными для исполнения Работниками.

Недопустимость инсайдерских сделок, соблюдение правил работы с инсайдерской информацией Банка

Инсайдерская информация о Банке может оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг Банка и предоставить ее обладателям необоснованные коммерческие преимущества.

Работникам Банка строго запрещается лично или через представителей:

- совершать сделки с ценными бумагами Банка на основе инсайдерской информации;
- заключать договоры, являющиеся производными финансовыми инструментами, базовым активом которых являются ценные бумаги Банка, на основе инсайдерской информации;
- передавать инсайдерскую информацию третьим лицам, иначе как по принципу служебной необходимости и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, предусмотренных нормативными документами Банка;
- давать рекомендации третьим лицам на основе инсайдерской информации, обязывать или побуждать их иным образом к приобретению или продаже ценных бумаг Банка.

В целях минимизации риска совершения инсайдерских сделок Банк поддерживает в актуальном состоянии список лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации Банка как эмитента, эмиссионные ценные бумаги которого допущены к организованным торгам (далее – Список инсайдеров, инсайдерская информация соответственно).

Члены Наблюдательного Совета Банка, Правления Банка, Ревизионной комиссии Банка и Председатель Правления Банка подлежат включению в Список инсайдеров в обязательном порядке, Работники Банка включаются в Список инсайдеров при условии предоставления Инсайдерской информации для выполнения трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и/или должностной инструкцией (далее – Инсайдеры Банка).

Банк устанавливает специальный порядок совершения операций с финансовыми инструментами Банка для Инсайдеров Банка и связанных с ними лиц² и вводит мораторий (запрет) на сделки с ценными бумагами Банка в преддверии раскрытия Банком квартальной и годовой отчетности и в период ожидания, необходимый, чтобы рынок отреагировал на публично распространенную инсайдерскую информацию.

Инсайдеры Банка и связанные с ними лица должны воздерживаться от совершения любых операций с ценными бумагами Банка, а также заключения договоров, являющихся производными финансовыми инструментами, базовым активом которых являются ценные бумаги Банка, в течение закрытых периодов, установленных в следующих пределах:

при объявлении годовой бухгалтерской отчетности Банка по Российским стандартам бухгалтерского учета (РСБУ): с 03 марта до завершения второго биржевого дня после опубликования указанной отчетности;

при объявлении годовой финансовой отчетности Банка по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО): с 20 февраля до даты опубликования указанной отчетности и завершения второго биржевого дня после указанного события;

при объявлении квартальной бухгалтерской отчетности Банка по РСБУ: с 18 апреля, 18 июля, 17 октября (за 1, 2, 3 кварталы соответственно) до завершения второго биржевого дня после опубликования указанной отчетности;

при объявлении квартальной финансовой отчетности Банка по МСФО: с 26 апреля, 31 июля, 27 октября (за 1, 2, 3 кварталы соответственно) до завершения второго биржевого дня после опубликования указанной отчетности.

15. Конфликты интересов

Банк осознает риски, связанные с конфликтами интересов, и стремится предотвратить возможность и условия возникновения конфликта интересов, выявлять конфликты интересов и применять эффективные меры урегулирования в целях минимизации возможных неблагоприятных последствий для Банка. Для этого в Банке разработаны специальные внутренние документы по управлению конфликтами интересов, в том числе, связанные с профессиональной деятельностью на рынке ценных бумаг; необходимые правила и контрольные процедуры внедряются в бизнес-процессы Банка.

Работникам следует избегать ситуаций конфликта интересов: когда личные интересы противоречат или могут противоречить интересам Банка. Вместе с тем Банк понимает, что это

² Под связанными с Инсайдерами лицами понимаются супруг (супруга), родители, совершеннолетние дети, полнородные братья и сестры Инсайдеров Банка.

не всегда возможно. Во внутренних документах Банка установлены требования по информированию Работниками Службы внутреннего контроля (а в отдельных случаях – контролера профессионального участника рынка ценных бумаг) о потенциальном конфликте интересов, а также об оперативном информировании при возникновении конфликта интересов.

Также Работник может обратиться в Службу внутреннего контроля при возникновении сомнений о наличии в той или иной ситуации конфликта интересов и возможных рисков для Банка для получения консультации.

Совместная работа родственников

В большинстве случаев Банк не возражает против работы в Банке родственников, кроме ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов, например, случаи прямого (непосредственного) подчинения друг другу и/или осуществления контрольных функций в отношении родственников.

Вместе с тем все случаи найма Родственников работников должны проходить согласование Службы внутреннего контроля для оценки рисков, связанных с возможными конфликтами интересов.

Работники осознают, что они не вправе влиять на решения относительно продвижения по службе своих родственников. Родственные отношения между Работниками Банка не должны сказываться на выполнении должностных обязанностей или влиять на принимаемые решения.

При наличии сведений о работе родственников в прямо конкурирующих с Банком организациях Работники должны проинформировать об этом Службу внутреннего контроля, поскольку это обстоятельство может привести к конфликту интересов.

Вопросы найма родственников регулируются отдельным внутренним документом Банка.

16. Политика Банка в отношении подарков и представительских расходов

Банк допускает дарение от имени Банка и получение Работниками, членами органов управления подарков в рамках установления и поддержания с клиентами, контрагентами и партнерами деловых отношений, если такие подарки (знаки делового гостеприимства) соответствуют общепринятым нормам делового этикета, законодательству, принципам настоящего Кодекса, Политике по противодействию коррупции ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК», а также специальным внутренним документам Банка.

Допустимые подарки (знаки делового гостеприимства) должны в том числе соответствовать следующим условиям:

- подарок соответствует общепринятой деловой практике;
- подарок приурочен к очевидному, общепринятому поводу (например, государственному празднику: Новому году, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества);
- ориентировочная стоимость подарка не превышает лимит, установленный в специальном внутреннем документе Банка;
- подарок разрешен правилами организации контрагента, не нарушает установленные законодательством ограничения.
- получение/дарение Работником подарка не служит цели оказания влияния на одаряемого и не может быть истолковано как подкуп в интересах дарителя;
- раскрытие факта вручения/получения Работником подарка не нанесет ущерб деловой репутации Работника, контрагента или Банка.

Абсолютно недопустимо:

– дарить подарки (оказывать знаки делового гостеприимства) служащим Банка России, государственных органов, осуществляющих в отношении Банка контрольно-надзорные функции, сотрудникам аудиторских организаций, нанятых Банком для осуществления аудита деятельности Банка;

– дарить/принимать подарки в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, денежных эквивалентов, займов, ценных бумаг, драгоценных металлов (в том числе в виде слитков), драгоценных камней, предметов роскоши, а также выгод и услуг;

– дарение (оказание знаков делового гостеприимства) с умыслом оказать влияние на решения, действия одаряемого, подразумевающее возникновение обязательств у одаряемого по отношению к дарителю, а также если может создаться видимость такого влияния, иного неэтичного поведения.

При предложении Работнику, члену органа управления контрагентом подарка, не соответствующего принципам настоящего Кодекса, требованиям внутренних документов Банка, нарушающего законодательство, Работнику, члену органа управления требуется отклонить такой подарок, а также оперативно уведомить об этом своего непосредственного руководителя и Службу внутреннего контроля.

При возникновении сомнений в правомерности или этичности своих действий Работнику необходимо проконсультироваться со Службой внутреннего контроля.

В настоящем Кодексе указаны общие принципы в отношении дарения, оказания знаков делового гостеприимства. Банк устанавливает в отдельных внутренних документах конкретные правила и порядок действий Работников, а также порядок осуществления представительских расходов.

17. Механизм подачи, рассмотрения обращений и жалоб

В Банке разработаны и постоянно совершенствуются механизмы направления и обработки обратной связи от заинтересованных сторон.

Банк заинтересован в улучшении клиентского опыта и поэтому не только обеспечивает внимательное и своевременное рассмотрение жалоб и обращений клиентов, но также организует мероприятия, направленные на постоянное улучшение качества и уровня предоставляемых сервисов и продуктов.

Также существуют механизмы подачи, рассмотрения обращений и жалоб от внешних и внутренних заинтересованных сторон, посредством которых каждый может сообщить о нарушении законодательства, внутренних документов и процедур Банка, включая настоящий Кодекс, о своих обоснованных подозрениях в неправомерном, недобросовестном поведении другого Работника, контрагента Банка, о рисках и событиях риска.

Каналы информирования для Работников Банка размещены на внутреннем корпоративном портале, для внешних заинтересованных сторон – на сайте Банка в сети Интернет, в том числе действует круглосуточный контакт-центр.

Если Работник считает, что переданная информация не была должным образом рассмотрена или он по каким-то причинам опасается последствий для себя за разглашение информации о противоправных действиях, он может направить обращение на горячую линию Комитета по аудиту и рискам Наблюдательного Совета Банка, используя онлайн-форму на внутреннем портале Банка или обратившись по электронной почте hot_line@mkb.ru.

Обеспечивается возможность направить обращение анонимно.

Все обращения будут рассмотрены, при необходимости будет проведено расследование и предприняты меры для разрешения ситуации.

Банк гарантирует конфиденциальность всех поступивших обращений. Ни один Работник или представитель иной заинтересованной стороны не будет подвергнут преследованию в результате добросовестного информирования.

Однако не допускается использование линий информирования в целях оказания неправомерного влияния, распространения слухов и иной непроверенной информации,

включая заведомо ложные сообщения. За направление заведомо ложной информации, обращение, целью которого является сведение личных счетов, достижение личных целей или получение выгоды, иное недобросовестное использование каналов информирования Работник несет ответственность.

18. Система исполнения Кодекса

Настоящий Кодекс сможет способствовать достижению целей Банка только если каждый Работник, члены органов управления будут соблюдать и транслировать заложенные в нем принципы и требования, а также будут активно способствовать предотвращению нарушений.

Настоящий Кодекс устанавливает свод правил и ориентиров, которые призваны помочь Работникам в неоднозначных ситуациях определить стратегию поведения, принимать взвешенные решения, вовремя распознавать действия, которые не соответствуют этическим принципам Банка.

Мы понимаем, что не можем установить конкретные правила поведения для каждой ситуации, с которой Работникам придется столкнуться, поэтому даем инструмент, который может помочь принять решение, когда перед Работником стоит выбор, как поступить, а внутренние документы Банка не содержат прямого указания к действию.

В такой ситуации следует задать себе следующие вопросы:

- Мой поступок, действие или решение нарушает принципы, внутренние правила Банка и (или) законодательство?
- Мой поступок несет риски для Банка?
- Мой поступок может быть расценен другими как неправильный, неэтичный?
- Мой поступок угрожает отношениям Банка с клиентами, акционерами, деловыми партнёрами и государственными органами? Мой поступок может повредить репутации Банка, если о нем станет известно?
- Считаю ли я, что неприемлемо поступать так по отношению к близкому другу или члену семьи?

Если ответ хотя бы на один из этих вопросов «да» или «не уверен», необходимо отказаться от этого поступка и продолжить поиски лучшего решения.

Когда Работник не уверен или сомневается в этичности своих действий или решений, в этичности действий или решений своих коллег и даже руководителей, в соответствии действий или решений ценностям и принципам Банка, ему следует обратиться в Службу внутреннего контроля.

При выявлении фактов и обоснованных подозрений о наличии нарушения настоящего Кодекса необходимо в кратчайшие сроки, но в любом случае не позднее 5 (пяти) рабочих дней с того момента, как соответствующему лицу стало или должно было стать известно о нарушении, проинформировать Службу внутреннего контроля по адресу compliance@mkb.ru и/или с помощью специальной линии информирования.

Настоящий Кодекс доводится до сведения каждого Работника под подпись, а также до внешних заинтересованных сторон посредством размещения на сайте Банка.

Все Работники, члены органов управления обязаны соблюдать требования настоящего Кодекса и нести ответственность за соблюдение принципов и норм, предусмотренных в нем.

Соблюдение положений настоящего Кодекса является важным критерием при осуществлении оценки Работников, принятии решений о поощрении, а также при рассмотрении вопросов предоставления Работникам возможностей профессионального роста или карьерного продвижения.

За нарушение настоящего Кодекса в период существования трудовых правоотношений Работник Банка может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Банка.

Контроль соблюдения Работниками Банка положений настоящего Кодекса осуществляется непосредственно руководителями структурных подразделений Банка, Департаментом безопасности, Департаментом по работе с персоналом, Службой внутреннего контроля и иными структурными подразделениями Банка.

На Службу внутреннего контроля возлагаются обязанности по мониторингу исполнения положений настоящего Кодекса Работниками Банка.

Установление факта наличия нарушения настоящего Кодекса осуществляется Службой внутреннего контроля с привлечением, при необходимости, Юридического департамента. Администрирование процесса привлечения работников к ответственности в рамках трудового законодательства реализуется Департаментом по работе с персоналом.

19. Заключительные положения

Настоящий Кодекс утверждается решением Наблюдательного Совета Банка.

Подразделением владельцем настоящего Кодекса, ответственным за его актуализацию, является Служба внутреннего контроля.