



**УТВЕРЖДЕНО**

Решением Совета директоров  
Прио-Внешторгбанка (ПАО)  
Протокол № 6 от 31 октября 2017 г.

Председатель Совета  
В.А.Ганишин

## **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРИО-ВНЕШТОРГБАНКА (ПАО)**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Что такое корпоративная этика Банка.**

Корпоративная этика Прио-Внешторгбанка (далее — Банк) – это система ценностей, определяющая этические отношения в Банке. Корпоративная этика связана с особенностями деятельности и целями Банка, а также характером сложившейся корпоративной культуры. Корпоративная этика является ключевым элементом, объединяющим людей в Банке в единое сообщество.

#### **Что такое Кодекс корпоративной этики Банка.**

Кодекс содержит основные стандарты и требования Банка в области соблюдения этических и деловых принципов и норм.

Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех сотрудников Банка, это неотъемлемое условие работы каждого из нас.

Положения Кодекса должны соблюдаться сотрудниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Банка, или если сотрудник воспринимается третьими лицами в качестве представителя Банка.

Положения Кодекса распространяются на всех работников Банка вне зависимости от должности, вида деятельности и местоположения подразделения.

### **ЦЕННОСТИ БАНКА**

Ценности являются ориентирами, которые помогают нам принимать верные решения в работе.

Управление Банком с самого начала его существования строится на основе ключевых ценностей. Это значит, что решения на всех уровнях принимаются с безусловным учетом принципов и правил, разделяемых всеми сотрудниками Банка. Ценностям уделяется значительное внимание при разработке Стратегии развития Банка (они более подробно раскрыты в разделе этого документа «Наши ценности»).

#### **Экологичность, этичность бизнеса.**

В отношениях с конкурентами для нас важны принципы честности и состязательности. Мы всегда руководствуемся правилом «Поступай так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой».

Банк ведет открытый, взаимовыгодный для клиентов бизнес. Он не вводит никого в заблуждение относительно своих намерений, выполняет взятые на себя обязательства.

Банк несет ответственность, повышая социальную защищенность сотрудников и неработающих пенсионеров Банка.

#### **Приоритет долгосрочных целей над сиюминутной выгодой.**

Определяя цели бизнес-направлений, принимая оперативные решения, мы ориентируемся в первую очередь на стратегические цели Банка.

Банк реализует долгосрочные отношения с клиентами и своими сотрудниками, что является особо поддерживаемой ценностью.

#### **Командная работа высоких профессионалов.**

Мы стремимся к совершенству во всем, что делаем, тщательно отбирая самые эффективные средства решения профессиональных задач.

Сотрудники Банка всегда помогают клиенту решить его задачу, даже если его обращение не относится к компетенции конкретного лица.

#### **Комфортная среда для сотрудников, клиентов, жителей регионов присутствия.**

Для нас важен эмоциональный комфорт в работе сотрудников, мы поддерживаем и развиваем корпоративную культуру помощи и уважения друг к другу.

Банк обеспечивает эмоциональный комфорт клиентов в общении с сотрудниками.

#### **Корпоративное предпринимательство.**

Руководство Банка стимулирует расширение компетенций работников в новых перспективных областях, приобретение ими знаний и навыков для работы в новых направлениях.

## **ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ**

### **Отношения с клиентами.**

Одним из основных принципов ведения бизнеса для Банка является ориентация на построение и поддержание долгосрочных партнерских отношений с клиентами.

В обслуживании клиентов мы нацелены в первую очередь на обеспечение их качественной консультационной поддержкой, не ставя в приоритет немедленные результаты в области продажи продуктов и услуг Банка.

Мы осознаем, что развитие бизнеса наших клиентов является основным условием развития бизнеса Банка. Для нас важно оказать помощь клиенту в достижении успеха в жизни в целом.

Мы ценим и уважаем интересы клиентов, с равным вниманием относимся к запросам всех своих клиентов независимо от масштаба сотрудничества с ними.

Банк обслуживает всех клиентов по единым стандартам качества, скорости, комфорта; вместе с тем, дифференцированный подход позволяет учитывать и индивидуальные потребности и возможности клиентов.

Метод переговоров является для нас приоритетным в преодолении разногласий с клиентами.

Все сотрудники Банка внимательно анализируют возможные риски того или иного решения задачи клиента, предлагают только наиболее оптимальные варианты с минимальными для клиента (и Банка) рисками и затратами.

Мы незамедлительно принимаем меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем.

### **Отношения с конкурентами.**

Банк выстраивает отношения доброжелательного партнерства с конкурентами для защиты общих интересов и реализации совместных проектов.

Мы делаем все для создания благоприятной атмосферы в рамках честной конкурентной борьбы, объединения усилий для отстаивания общих отраслевых и региональных бизнес-интересов.

Банк инициативно разрабатывает предложения о сотрудничестве с другими банками в отдельных вопросах и проектах.

### **Отношения с соискателями.**

Мы с большой благодарностью относимся к людям, обращающим внимание на наши вакансии и откликающимся на них. Понимая, что требования руководителей к опыту и квалификации новых сотрудников высоки, мы с особым уважением и тщательностью выстраиваем работу с соискателями вакансий.

Одним из принципов, на которых построена процедура работы с соискателями, является отказ от всех видов стресс-тестирования.

### **Отношения с работниками (Банк как работодатель).**

Банк как работодатель строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, уважения и исполнения взаимных обязательств.

Банк предоставляет своим работникам все возможности для профессионального и личного развития, совершенствования профессиональных и управленческих компетенций. Положение об обучении сотрудников содержит описание всех вариантов и форматов обучения, используемых в практике Банка.

Опираясь на принципы справедливости, мы гарантируем достойную оплату труда и равные возможности для карьеры сотрудников в соответствии с результатами их работы. Карьера может быть построена как вертикально (в сторону роста управленческих полномочий и ответственности в организационной иерархии), так и горизонтально (в сторону роста профессиональных, экспертных компетенций по направлению деятельности).

Банк неукоснительно соблюдает трудовое законодательство, компенсирует все дополнительные усилия работников оплатой сверхурочной работы, регулярным премированием за высокое качество труда. В оплате труда у нас есть правило: уровень зарплаты работников растет вместе с уровнем их квалификации, их способностью самостоятельно решать задачи все более высокой сложности.

Особое значение придается здоровому балансу между работой и личной жизнью сотрудников. Руководители в Банке с пониманием и уважением относятся к их обязательствам вне работы.

Банк приветствует развитие сотрудниками таких качеств, как ответственность, нацеленность на результат, новаторское отношение к работе, высокий профессионализм, конструктивность в отношениях с людьми.

Банк инвестирует достаточные средства в сферу охраны здоровья, труда и обеспечение безопасности работников Банка.

Мы создаем все необходимые условия для социальной поддержки работников Банка и членов их семей на важных этапах жизни семьи, в трудных жизненных ситуациях.

Программа поддержки включает в себя, в числе прочего, проведение периодических профилактических медицинских осмотров, страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, материальные выплаты в связи с важными жизненными обстоятельствами.

Мы поддерживаем и неработающих пенсионеров Банка. Они могут рассчитывать на материальную помощь в трудных жизненных ситуациях, а также в связи с некоторыми важными праздниками.

Банк не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным и иным подобным мотивам, по критериям возраста и пола при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.

Банк с пониманием относится к участию своих работников в общественной и предпринимательской деятельности при отсутствии негативного влияния данной деятельности на Банк.

Сотрудники Банка не занимаются деятельностью, которая может привести к конфликту с интересами Банка или может рассматриваться как такой конфликт. Мы не используем Банк, его репутацию, конфиденциальную информацию с целью собственной

односторонней выгоды или наживы других лиц.

#### **Отношения с властью.**

В отношениях с властью Банк позиционирует себя как самостоятельного, инициативного партнера, определившего социальную ответственность как базовую ценность и следующего ей.

Банк принимает участие в иницилируемых властью региональных программах с учетом стратегических целей и задач Банка.

Банк сам выступает с инициативами, способствующими расширению социального партнерства между бизнесом и властью в интересах населения.

#### **Отношения с жителями регионов присутствия.**

Мы ориентированы на установление максимально доброжелательных отношений с населением регионов присутствия (нынешними и потенциальными клиентами), на создание убедительных мотивов для начала и расширения сотрудничества с Банком.

У нас сформулированы принципы оказания благотворительной и спонсорской помощи, информационного сопровождения этой деятельности.

Банк реализует проекты в СМИ по просвещению населения в вопросах грамотного использования банковских услуг, по информированию о нововведениях в сфере банковской деятельности.

#### **Отношения с поставщиками.**

Мы рассматриваем своих поставщиков как партнеров в долгосрочных отношениях, которые обеспечивают высокое качество и удобный для нас график поставок.

Ориентируясь на цели взаимовыгодного сотрудничества, Банк старается находить поставщиков среди своих клиентов, предлагает своим поставщикам услуги Банка.

#### **Отношения с акционерами.**

Доверие между участниками корпоративных отношений – основа построения внутрикорпоративных отношений.

Отношения между акционерами, членами Совета директоров и исполнительных органов Банка строятся на взаимном доверии и уважении, при условии, что каждый из них добросовестно и без злоупотреблений реализует свои права, исполняет обязанности и руководствуется интересами общества и благосостояния его акционеров.

Необходимым условием доверия акционеров Совету директоров и исполнительным органам Банка является установление такого порядка корпоративного поведения, который обеспечивает равное отношение ко всем акционерам Банка, открытость при принятии корпоративных решений и подразумевает персональную ответственность и подотчетность исполнительных органов и членов Совета директоров Банка его акционерам.

## **ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **Цели нашей работы.**

Мы ежедневно приходим на рабочее место, чтобы совместно решать задачи, которые каждый из нас в отдельности решить не может. Поэтому наши общие цели, цели Банка, в рабочих условиях имеют безусловный приоритет в сравнении с целями и интересами отдельных подразделений и отдельных работников.

Наши стратегические цели и ценности опубликованы в документе о Стратегии развития Банка.

#### **Конфликт интересов.**

Мы не допускаем, чтобы наша личная заинтересованность, предвзятость, другие лица влияли на объективность наших профессиональных суждений и решений. Мы избегаем ситуаций, когда наши личные интересы противоречат интересам клиентов или Банка и при

которых может возникнуть конфликт интересов.

Банк ограничивает возможность принятия самостоятельных решений и самостоятельных действий для сотрудника, который оказался в ситуации конфликта интересов.

При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов необходимо незамедлительно информировать об этом своего непосредственного руководителя и/или одного из должностных лиц Банка, указанных в приложении 1 к Кодексу, и получить необходимые консультации относительно дальнейших действий в этой ситуации.

Ситуации конфликта интересов успешно регулируются, если выработано правильное решение.

#### **Отношение к коррупции.**

Банк в своей деятельности придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях, и этот принцип раскрывается в Политике Банка по противодействию коррупции.

Наша общая цель – поддержание высокой деловой репутации Банка, поэтому каждый сотрудник в своей каждодневной работе прилагает разумные усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

Сотруднику Банка в любых обстоятельствах запрещено прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

Банк ожидает от клиентов, контрагентов и партнеров соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции.

#### **Совместная работа близких родственников.**

Совместная работа родственников в Банке не только разрешена, но и поощряется. Однако, в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, Банк ограничивает совместную работу близких родственников, находящихся в прямом или функциональном подчинении.

Существует запрет в отношении протекционизма при принятии на работу или при принятии решений на основе семейственности.

#### **Пользование услугами Банка и его контрагентов.**

Сотрудникам Банка и членам их семей рекомендуется обращаться в Банк для получения финансовых услуг в частных целях, однако такие услуги предоставляются на тех же условиях, на которых они предоставляются другим клиентам или, при наличии корпоративной программы Банка – другим сотрудникам.

Обслуживание сотрудников не должно наносить ущерб Банку и дискриминировать других клиентов.

Аналогичным образом, сотрудникам Банка не следует пользоваться привилегиями со стороны контрагентов, если такие привилегии не являются доступными для других сотрудников Банка на тех же условиях в рамках корпоративных программ.

#### **Отношение к управлению рисками.**

Каждый из нас должен знать о принятых в Банке правилах управления рисками и действовать в соответствии с ними, а именно:

- выявлять связанные с нашей деятельностью риски, анализировать их и оценивать с помощью доступных инструментов, ориентируясь на заданные в Банке пределы допустимого риска;
- открыто говорить и сообщать о любых ситуациях, связанных с рисками, даже если это кажется несущественным, так как своевременное обнаружение потенциальных проблем

или признание ошибок позволяют минимизировать возможные негативные последствия;

- соблюдать не только букву, но и дух принятых правил.

Документ о Стратегии и Политика управления рисками раскрывают принципы и подходы Банка в области управления рисками более детально.

#### **Обмен подарками.**

Банк приветствует развитие партнерских отношений с клиентами и контрагентами и допускает обмен корпоративными подарками, соответствующими деловой практике. Мы осознаем, что обмен деловыми подарками и приглашениями на представительские мероприятия является социально признанным компонентом деловых отношений, однако необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Банка.

Подарки должны иметь непосредственную связь с законной целью дарения и не создавать впечатления осуществления неправомερных действий. Необходимо помнить, что внутренние политики клиентов и партнеров могут не предполагать принятие подарков и даже полностью запрещать их принятие и дарение.

Сотрудникам Банка не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки в следующих случаях:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Банке;
- стоимость которых превышает уровень, определенный нормами действующего антикоррупционного законодательства РФ;
- в виде денежных средств или денежных эквивалентов;
- в отсутствие общепринятого повода для подарка.

Отдельные принципы в отношении деловых подарков закреплены в Политике Банка по противодействию коррупции.

#### **Стандарт внешнего вида.**

Внешний вид сотрудников Банка всегда соответствует требованиям деловой этики. Строгий офисный стиль одежды рекомендован для сотрудников первой линии обслуживания, сотрудники второй линии обслуживания придерживаются в одежде традиционного офисного стиля, а сотрудники третьей линии обслуживания ограничиваются повседневным офисным стилем.

Мы не эпатируем клиентов своим внешним видом, подчеркивая консерватизм и надежность банковской деятельности, устанавливая правильные границы делового общения и помогая клиентам адресно обращаться к сотрудникам нашего Банка.

Рекомендации по внешнему виду сотрудников приведены в Приложении 2 к настоящему Кодексу.

#### **Трудовая деятельность вне Банка.**

Банк признает право сотрудников заниматься трудовой деятельностью вне Банка при соблюдении ряда условий.

В соответствии с банковским законодательством отдельным должностным лицам Банка запрещено совмещение деятельности в других кредитных и ряде некредитных организаций.

Для остальных сотрудников действуют следующие правила:

- осуществлять трудовую деятельность вне Банка возможно только во время, свободное от исполнения должностных обязанностей в Банке;
- иная трудовая деятельность не должна влиять на выполнение трудовых обязанностей в Банке или наносить ущерба имиджу и интересам Банка;
- соблюдение установленных в Банке правила охраны конфиденциальности неопубликованной информации, доверенной или ставшей известной в процессе исполнения

должностных обязанностей, является обязательным.

Банк уверен, что сотрудники всегда уведомляют своего непосредственного руководителя о любой трудовой деятельности вне Банка.

#### **Соблюдение банковской, коммерческой и служебной тайны.**

Сотрудники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся Банка, коллег, клиентов или контрагентов.

В связи с этим сотрудники обязаны соблюдать информационные барьеры между подразделениями, когда непубличная информация надежно защищена.

В частности, передача конфиденциальной информации должна осуществляться по защищенным каналам. Мы рассчитываем, что сотрудники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность служебной/непубличной информации Банка. В свою очередь Банк не обязывает новых сотрудников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

Мы соблюдаем конфиденциальность информации, полученной в ходе нашей профессиональной деятельности и понимаем разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими.

Все условия сохранения банковской и коммерческой тайны изложены в Законе О банковской деятельности и Положении о коммерческой тайне Банка.

#### **Защита имущества и интересов Банка (активов).**

Сотрудники Банка всегда действуют добросовестно и не допускают ненадлежащего использования имущества Банка и средств, выделенных на командировочные и представительские расходы. В первую очередь наши сотрудники руководствуются интересами Банка.

Мы тратим, если нет других возможностей не тратить, и только для выполнения работы. Мы экономим средства Банка и оплачиваем расходы так, словно распоряжаемся своими деньгами.

Использование в личных целях телефона, факса, копировальной машины, компьютера, электронной почты или аналогичного оборудования допускается только в исключительных случаях, если это не является злоупотреблением, не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с незаконной деятельностью.

## **ПРАВИЛА КОРПОРАТИВНОГО ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ**

### **Общение в социальных сетях.**

Сотрудники должны помнить, что общение в социальных сетях, как правило, носит публичный характер.

Сотрудникам запрещается распространять или обсуждать без согласия Банка на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с содержанием производственной деятельности Банка, размещать фото- и видеоизображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Банка.

### **Публичные заявления и выступления от имени Банка.**

В Банке определен круг лиц, представляющих его в публичных взаимоотношениях. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят нас дать комментарии или ответить на тот или иной вопрос, мы рекомендуем им обратиться к нашему непосредственному руководителю.

Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ, инвесторами, аналитиками (при осуществлении иных публичных коммуникаций) ответственны за соблюдение требований Банка, а также за обеспечение достоверности и целостности

передаваемой информации.

### **Общение в ходе решения деловых задач.**

Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды – наша общая обязанность. Мы обязуемся всегда оценивать и направлять свое поведение с целью сохранения имиджа Банка, поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Работники Банка призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Все сотрудники обязаны соблюдать нормы и правила деловой этики в общении друг с другом.

Мы всегда воздерживаемся:

- от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- от угроз, оскорбительных выражений или реплик;
- от действий, препятствующих нормальному деловому общению или провоцирующих противоправное поведение;
- от высказываний, провоцирующих скандалы, интриги внутри коллектива, неконкурентное поведение, распространение сплетен и слухов.

В письменном общении со всеми адресатами мы неизменно придерживаемся принципов, обозначенных выше. Внутренняя электронная переписка ведется с соблюдением норм, представленных в Правилах внутренней электронной переписки (Приложение 3).

Телефонное общение со всеми абонентами строится с соблюдением общих этических принципов и норм корпоративных коммуникаций, представленных в Правилах телефонного разговора сотрудников Банка (Приложение 4).

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Ответственность за нарушение норм корпоративной этики и служебного поведения.**

Банк выражает уверенность, что все работники Банка будут соблюдать положения Кодекса.

Необходимо помнить, что соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при принятии решений о карьерном продвижении сотрудников.

При наличии правовых оснований к сотрудникам, которые не выполняют своих обязанностей по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. А при несоблюдении требований законодательства, в том числе, в области противодействия коррупции, неправомерного использования инсайдерской информации, нарушения банковской тайны и иных требований, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной. На руководителей Банка возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание такой культуры поведения, при которой сотрудники знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о своих сомнениях и проблемах.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность принципам Кодекса корпоративной этики и служебного поведения;
- обеспечивать ознакомление с положениями Кодекса подчиненных сотрудников,



понимание и соблюдение ими принципов Кодекса, в том числе понимание того, что коммерческие или финансовые результаты не могут быть важнее этического поведения;

- не давать сотрудникам поручений, нарушающих требования законодательства, Кодекса, принципов деловой этики;

- обеспечивать активное взаимодействие подчиненных сотрудников с уполномоченными подразделениями Банка по вопросам этики, оказывать поддержку сотрудникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;

- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия.

### **Консультации по соблюдению Кодекса. Информирование о нарушении корпоративной этики и норм служебного поведения (что и кому надо сообщать).**

Если вы сомневаетесь в правильности принятого вами этического решения, задайте себе следующие вопросы.

- Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) законодательству, Кодексу корпоративной этики и служебного поведения, внутренним политикам Банка?

- Логично и обоснованно ли данное решение или действие (бездействие) с точки зрения интересов Банка?

- Уверены ли вы, что данное решение или действие (бездействие) не окажет негативного влияния на репутацию Банка?

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

При отрицательном ответе на любой из этих вопросов обсудите варианты действий со своим непосредственным руководителем или одним из должностных лиц, указанных в соответствующем перечне (Приложение 1). Задача каждого из них – обеспечить поддержку и предоставить вам квалифицированную консультацию.

Любой сотрудник, который задает вопросы, обращается за консультацией, добросовестно сообщает о нарушении, действует в соответствии с Кодексом.

Сотрудник имеет право на сохранение анонимности своего устного и письменного обращения.

Есть нарушения, о которых надо обязательно и немедленно сообщать непосредственному руководителю или одному из должностных лиц, указанных в перечне (Приложение 1).

- Предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения Политики Банка по противодействию коррупции;

- случаи мошенничества;

- действия, направленные на искажение отчетности;

- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для Банка, такие как нарушение прав клиентов и инвесторов, совершение операций с использованием инсайдерской информации, отмывание денежных средств, полученных преступным путем и финансирование терроризма;

- нарушение этических норм, в результате которых сотруднику/сотрудникам или Банку нанесен или может быть нанесен какой-либо вред;

- нарушение требований законодательства или просьба совершить поступок, который, на ваш взгляд, может привести к их нарушению.

### **Порядок утверждения и размещения Кодекса.**

Внесение дополнений и изменений в настоящий Кодекс или утверждение его в новой

редакции осуществляются Советом Директоров Банка.

Каждый работник Банка подписывает Сертификат о согласии с этическими принципами Банка. Сертификаты хранятся в Службе управления персоналом Банка.

Текст настоящего Кодекса в действующей редакции размещается на соответствующем внутреннем ресурсе, а также на внутреннем портале Банка. Отдельные выдержки из текста могут быть размещены на официальном сайте Банка, исходя из соображений целесообразности.

Для получения детальной информации о некоторых правилах Банка, описанных в Кодексе, необходимо ознакомиться с внутренними документами Банка, согласованными с Кодексом. Связанные документы:

- Стратегия развития Банка,
- Социальная политика Банка,
- Кадровая политика Банка,
- Политика Банка по противодействию коррупции,
- Политика управления рисками,
- Политика Банка по управлению конфликтом интересов,
- Положение о коммерческой тайне Банка,
- Правила внутреннего трудового распорядка Банка,
- Порядок работы с конфиденциальной информацией в Банке,
- Порядок выявления и контроля за областями потенциального конфликта интересов.

Настоящая редакция Кодекса корпоративной этики и служебного поведения сотрудников Прио-Внешторгбанка (ПАО) вступает в силу с момента ее утверждения. Одновременно прекращается действие Кодекса корпоративной этики Прио-Внешторгбанка (ОАО), утвержденного Советом Директоров Банка 28 апреля 2008 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ БАНКА,  
ИНФОРМИРУЕМЫХ ОБ ЭТИЧЕСКИХ ДИЛЕММАХ**

Председатель Совета директоров Банка.

Члены Совета директоров Банка.

Председатель Правления Банка.

Члены Правления Банка.

Руководитель Службы управления персоналом.

Руководитель Службы внутреннего аудита.

Руководитель Службы внутреннего контроля (комплаенс-службы).

Руководитель Службы управления рисками.