

ОБЩЕДОСТУПНО

Приложение №4
«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Совета ЗАО «Банк ВТБ (Армения)»
Протокол №18/2022 от «04» августа 2022г.
Председатель Совета ЗАО «Банк ВТБ (Армения)»



С. В. Степанов

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ЗАО «БАНК ВТБ (АРМЕНИЯ)»**

(новая редакция)

ЕРЕВАН

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
ГЛАВА 2 ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	2
ГЛАВА 3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА	3
ГЛАВА 4 МИССИЯ, ВИДЕНИЕ И ЦЕННОСТИ БАНКА.....	3
ГЛАВА 5 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ.....	5
ГЛАВА 6 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ, ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ	6
ГЛАВА 7 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ.....	7
ГЛАВА 8 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ	8
ГЛАВА 9 КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ	9
ГЛАВА 10 БАНК И ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА.....	10
ГЛАВА 11 ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	10
ГЛАВА 12 ПОВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ.....	11
ГЛАВА 13 ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОХРАННОСТИ ИМУЩЕСТВА БАНКА.....	11
ГЛАВА 14 УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ	12
ГЛАВА 15 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ.....	12
ГЛАВА 16 ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НЕПРАВОМЕРНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСАЙДЕР СКОЙ ИНФОРМАЦИИ И МАНИПУЛИРОВАНИЯ РЫНКОМ	13
ГЛАВА 17 РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ.....	14
ГЛАВА 18 СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВНУТРЕННИХ..... ПРАВОВЫХ АКТОВ БАНКА.....	14
ГЛАВА 19 КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ЭТИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ	15
ГЛАВА 20 НАРУШЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА	15
ГЛАВА 21 ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий «Кодекс корпоративной этики» (далее - Кодекс) является внутренним правовым актом ЗАО «Банк ВТБ (Армения)» (далее - Банк), устанавливающим принципы и правила делового поведения и этики, обязательные для всех работников и руководителей Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности, в том числе членов Директората и Совета (далее – Работники Банка).
2. Кодекс разработан на основе общепринятых принципов, норм международного права в сфере корпоративной этики, законодательства Республики Армения (далее - РА), основных этических норм и принципов Кодекса корпоративного управления Республики Армения, рекомендованного к применению решением Правительства Республики Армения от 30 декабря 2010 г. № 1769-А, Кодекса банковского делового поведения Союза банков Армении, Порядка о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в ЗАО «Банк ВТБ (Армения)», «Правил делового поведения «Банка ВТБ (Армения)» и других внутренних правовых актов Банка.
3. Все внутренние правовые акты, организационно-распорядительные документы Банка, в том числе оформляющие отношения с клиентами, деловыми партнерами, государственными и муниципальными органами, конкурентами и работниками Банка, разрабатываются, принимая во внимание положения настоящего Кодекса.
4. Работникам Банка необходимо следовать требованиям, содержащимся в настоящем Кодексе, когда они действуют от имени Банка, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, является ли работа в Банке для работника основной или по совместительству.
5. Банк в своей деловой практике учитывает общественно-значимые аспекты деятельности и свою ответственность в отношении акционеров, клиентов, деловых партнеров, общества и государства (далее - заинтересованные лица). Банк ожидает, что его клиенты, контрагенты, партнеры и акционеры, равно как и иные заинтересованные лица, разделяют этические принципы, изложенные в настоящем Кодексе.
6. Условным владельцем настоящего Кодекса является Управление персонала Банка.

ГЛАВА 2 ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

7. В настоящем Кодексе применяются следующие основные понятия:
 - 1) **Банк**- ЗАО «Банк ВТБ (Армения)».
 - 2) **Видение** — картина будущего, основная идеальная цель, к которой стремится Банк. Видение отвечает на вопрос, как развиваться Банку, чтобы реализовать свою миссию, каким он видит себя в будущем.

- 3) **Конфликт интересов** - противоречие между имущественными и иными интересами Банка и/или его сотрудников и /или клиентов/контрагентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и/или его клиентов/контрагентов.
 - 4) **Корпоративная этика** – это гибкая система правил, определяющих поведение коллектива в рабочее время и вне рабочего места, включающая нравственные принципы, коллективные ценности, нормы поведения.
 - 5) **Миссия** – определение предназначения организации, смысла ее существования.
 - 6) **Ценности** – объединяющие всех сотрудников повседневные установки и ориентиры в поведении и действиях.
8. Безусловной ценностью Банка является уважение и неукоснительное соблюдение прав человека, поддержка принципов, установленных во Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948), Конвенции о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950), Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998), Конвенции Международной организации труда и иных международных документов в области прав человека.

ГЛАВА 3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

9. Целью настоящего Кодекса является свод обязательных для Банка, органов управления Банка, работников Банка (далее - руководители и работники соответственно) принципов и правил делового поведения и этики, направленных на повышение капитализации, финансовой стабильности и эффективности Банка.
10. Задачами настоящего Кодекса являются следующие:
- 1) обеспечение осознания работниками Банка персональной ответственности перед клиентами, деловыми партнерами, акционерами Банка и коллегами за выполнение своих должностных обязанностей;
 - 2) определение основ взаимоотношений Банка с клиентами, деловыми партнерами, органами государственной и муниципальной власти, конкурентами и работниками Банка;
 - 3) защита интересов акционеров, клиентов, деловых партнеров и работников Банка.

ГЛАВА 4 МИССИЯ, ВИДЕНИЕ И ЦЕННОСТИ БАНКА

11. **Миссия** Банка:
Мы помогаем людям воплощать их планы, создавая лучшие финансовые решения.
Мы - команда профессионалов, работающих для наших клиентов и всей страны.
12. **Видение** Банка:

Мы динамично устойчиво растущая универсальная финансовая организация, которая призвана быть для своих клиентов финансовым партнером первого выбора, обеспечивая их потребности наиболее удобными и современными способами.

13. Связующим звеном всех сфер деятельности Банка и основой корпоративной культуры являются Ценности Банка. Ценности служат повседневным руководством к принятию решений и действий, определяют отношение к клиентам, деловым партнерам и работникам Банка. По мере развития Банка и в силу изменяющихся требований рынка ценности могут быть уточнены и дополнены.

14. **Ценности** Банка следующие:

1) Дорожим клиентом:

- a. Мы ставим потребности клиента во главу угла,
- b. Мы доверяем клиенту и стремимся заслужить его доверие,
- c. Мы слушаем и слышим клиента;

2) Работаем в команде:

- a. Мы уважаем и доверяем друг другу,
- b. Мы поддерживаем друг друга и помогаем коллегам расти,
- c. Мы добиваемся общих целей;

3) Отвечаем за результат:

- a. Мы нацелены на результат, а не на процесс,
- b. Каждый из нас отвечает за свой вклад в достижение общих целей,
- c. Мы открыто говорим об успехах и неудачах;

4) Проявляем инициативу:

- a. Мы относимся к делу неравнодушно,
- b. Мы занимаем проактивную позицию при решении общих задач,
- c. Мы делаем больше, чем формально обязаны;

5) Совершенствуемся постоянно:

- a. Мы открыты к изменениям,
- b. Мы начинаем изменения с себя,
- c. Мы не боимся экспериментировать.

ГЛАВА 5 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

15. Конфликт интересов представляет собой противоречие между имущественными и иными интересами Банка и/или его сотрудников и/или клиентов/контрагентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и/или его клиентов/контрагентов.
16. Потенциальными сторонами конфликта интересов являются Банк, сотрудники Банка, клиенты Банка и контрагенты Банка.
17. Члены Совета, Директората и других коллегиальных органов (комиссии, комитеты) должны воздерживаться от голосования по соответствующим вопросам повестки дня заседаний и заочных голосований вышеуказанных коллегиальных органов в тех случаях, когда у них имеется косвенный или прямой интерес в принятии решения.
18. Банк предпринимает все необходимые меры и осуществляет все необходимые мероприятия по предотвращению и урегулированию (устранению) конфликтов интересов, возникающих в Банке, в соответствии с требованиями, установленными внутренними правовыми актами Банка.
19. В целях предотвращения конфликта интересов работники Банка должны придерживаться следующих принципов:
- 1) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
 - 2) избегать возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
 - 3) соблюдать принципы профессиональной этики, а также требования внутренних правовых актов Банка;
 - 4) не использовать информацию, полученную в результате выполнения своих обязанностей, а также ресурсы Банка в своих личных интересах.
20. Во избежание возникновения конфликтов интересов внутренними правовыми актами Банка установлены возможные случаи возникновения конфликтов интересов в Банке, меры по предупреждению возникновения конфликтов интересов, которых обязаны придерживаться работники Банка.
21. Банк рекомендует работникам заблаговременно и в порядке, установленном внутренними правовыми актами Банка, принимать необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, а также информировать структурное подразделение, ответственное за управление конфликтами интересов, о случаях наличия потенциальных или существующих конфликтов интересов в Банке.
22. В целях снижения рисков возникновения конфликта интересов не разрешается прием на работу в одном и том же территориальном или структурном подразделении сотрудников, находящихся в родстве (мать, отец, муж, жена, дети, родные/двоюродные брат/сестра, дяди, тети, родители мужа/жены).
23. В Банке запрещается прием на работу лица, находящегося в прямом родстве (супруги, а также совместно проживающие или ведущие общее хозяйство следующие лица: родители, бабушка, дедушка, внук, которому исполнилось 18 лет, ребенок и его супруг, которым исполнилось

18 лет, братья, сестры и их супруги и их дети, которым исполнилось 18 лет, родители супруга, ребенок супруга, которому исполнилось 18 лет), если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

24. Банк с пониманием относится к участию работников в общественной, педагогической, научно-исследовательской и предпринимательской деятельности при условии отсутствия негативного влияния данной деятельности на Банк, а также непосредственно на выполнение работником своих должностных обязанностей.

25. Работники обязаны своевременно информировать Банк, в соответствии с внутренними правовыми актами Банка, о потенциальных и/или возникших конфликтах интересов, а также о наличии информации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

26. Управление конфликтами интересов осуществляется Банком в соответствии с внутренними правовыми актами о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов.

ГЛАВА 6

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ, ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ

27. Отношения Банка с акционерами, клиентами, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти строятся на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов клиента, нерушимости обязательств, полноты раскрытия предусмотренной применимым законодательством информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством. Правила поведения Банка в отношении клиентов устанавливаются «Правилами делового поведения ЗАО «Банк ВТБ (Армения)» и доступны на официальном сайте Банка. Банк стремится использовать все доступные каналы коммуникаций (методы информирования): пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, а также Интернет для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации о Банке.

28. Работники Банка обязаны прилагать все усилия для минимизации любых рисков возникновения ситуаций по ущемлению прав клиента и/или делового партнера Банка. При этом минимизация рисков возникновения ситуаций по ущемлению прав клиента и/или делового партнера не должна приводить к возникновению каких-либо рисков для Банка.

29. Банк стремится использовать свой опыт и лучшие мировые практики для разработки новых продуктов и их внедрения на финансовом рынке. Развиваясь и получая новые знания, Банк дает значительные преимущества своим клиентам, способствуя росту их бизнеса.

30. Банк стремится к максимальной эффективности процессов и процедур. Точная формулировка задачи, тщательный подбор необходимых для ее решения инструментов, грамотное использование ресурсов – основные методы, благодаря которым Банк достигает наивысшего результата.

31. Банк стремится к выполнению договорных обязательств и дорожит деловыми отношениями.

32. Банк ведет переговоры о заключении договоров на основе принципов взаимоуважения и взаимной выгоды. При выстраивании деловых отношений Банк стремится к оказанию качественных услуг на высоком профессиональном уровне. В случае спора Банк стремится к выработке взаимоприемлемого и справедливого решения.

33. Банк стремится к неукоснительному соблюдению общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства РА, положений настоящего Кодекса, иных внутренних нормативных актов. Банк несет ответственность перед акционерами за результаты своей деятельности, перед клиентами – за качество банковских услуг, перед деловыми партнерами – за надлежащее исполнение своих обязательств, перед обществом и государством – за уважение личности, ее прав и свобод, за вклад в развитие экономики РА.

34. Банк стремится к неукоснительному соблюдению законодательства РА в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и к ведению дел с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

35. Банк внимательно рассматривает и своевременно реагирует на замечания, жалобы и претензии в адрес Банка со стороны акционеров, клиентов, деловых партнеров, представителей органов государственной и муниципальной власти.

ГЛАВА 7 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ

36. Банк строит взаимоотношения с конкурентами на принципах честности и взаимного уважения. Банк рассматривает конкурентов как дополнительный стимул своего развития.

37. Банк строит взаимоотношения с конкурентами на основе законодательства РА с учетом норм ведения бизнеса и правил делового поведения. Банк категорически не приемлет недобросовестную конкуренцию и соблюдает все применимые требования антимонопольного законодательства.

38. В случае возникновения разногласий и споров с конкурентами Банк отдает приоритет переговорам и поиску компромисса.

ГЛАВА 8 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

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

40. Банк не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации и предоставляет равные возможности всем работникам вне зависимости от их политических и религиозных взглядов, национальной, этнической или гендерной принадлежности, возраста,

ограничений по здоровью или инвалидности и прочего при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.

41. Банк всегда проявляет уважение к работникам и заботу о них, при этом Банк не допускает предоставление необоснованных привилегий и преимуществ при приеме на работу и продвижении по службе, а также в предоставлении материального стимулирования.

42. Банк создает все необходимые условия для профессионального роста, обеспечения социального благополучия работников. Банк признает и поддерживает свободу работников на объединение в профессиональные союзы и ассоциации, ведение коллективных переговоров.

43. Банк рассматривает трудовой коллектив как важнейшую составляющую своего долгосрочного и устойчивого развития. В этой связи Банк обеспечивает не только проведение мероприятий по охране здоровья работников, предусмотренных законодательством, но и реализует ряд дополнительных социальных программ в этой области, в том числе материальную помощь работникам и предоставление дополнительного медицинского страхования.

44. Банк предпринимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении Банка, уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и безопасность труда своих работников, в том числе руководствуясь принципами основополагающих деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда¹, не допускает ни в каком виде использование принудительного или детского труда.

45. Работникам следует не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка.

46. Банк поощряет развитие культуры управления рисками. Работникам при выполнении своих обязанностей необходимо уделять особое внимание возможным рискам, которые могут повлечь потери для Банка, а также информировать соответствующее структурное подразделение Банка (в зависимости от видов рисков) о наличии таких рисков, в порядке, установленном внутренними правовыми актами Банка.

47. Поведение работника не должно снижать доверие общественности по отношению к Банку или угрожать возможности выполнения своих служебных обязанностей.

48. Работники обязаны хранить служебную информацию в полном соответствии с положениями законодательства РА, настоящего Кодекса, внутренних правовых актов Банка, не

¹ В том числе, Декларацией Международной организации труда (далее – МОТ) от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998), «Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики» (принята в г. Женеве 16.11.1977 на 204-й сессии Административного совета МОТ, с последующими дополнениями), Конвенцией МОТ от 22.06.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ), Конвенцией МОТ от 20.06.1988 № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (заключена в г. Женеве 20.06.1988), Конвенцией МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (заключена в г. Женеве 15.06.2006).

разглашать и иным образом не распространять служебную информацию о Банке и о Клиентах, не подлежащую раскрытию, а также не использовать служебную информацию в личных целях или интересах своих аффилированных лиц, за исключением случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований законодательства РА.

ГЛАВА 9 КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ

49. Банк рассматривает имидж как важный инструмент в достижении целей и реализации задач, стоящих перед ним. Поэтому одной из важнейших профессиональных обязанностей всех работников, вне зависимости от занимаемой должности, является ежедневная работа по соблюдению требований корпоративной культуры и поддержанию имиджа работника.

50. Работники Банка обязаны уважать, при необходимости в рамках компетенции коллег спрашивать их профессиональное мнение, ценить их вклад в деятельность Банка.

51. Руководители (в том числе руководители структурных и территориальных подразделений) Банка обязаны быть справедливыми со своими подчиненными, вовлекать их в процесс принятия относящихся к их компетенции решений, не препятствовать им в высказывании собственной позиции в отношении вопросов, относящихся к их компетенции, и предоставлять равные возможности к развитию их знаний и навыков.

52. При общении с коллегами работники обязаны проявлять учтивость, не повышать голос на рабочем месте, не препятствовать другим лицам выполнению их служебных обязанностей, беречь свое время и время своих коллег.

53. Работник обязан стремиться к установлению продуктивного сотрудничества с коллегами, максимально содействовать им в решении задач, стоящих перед ними.

54. Работник обязан выражать критику в адрес коллеги только в его присутствии, представляя/уточняя все основания.

55. В Банке запрещены сплетни, клевета и дискредитация других коллег. Работник не имеет права обсуждать поведение, убеждения, позицию и стиль работы коллег с лицами, не уполномоченными для этого.

56. Работнику независимо от уровня, вида и способа общения следует стремиться быть вежливым, доброжелательным, отзывчивым, проявлять терпимость к фактам некорректного с ним общения со стороны клиентов и деловых партнеров.

57. Работнику следует соблюдать трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, работнику необходимо поставить об этом в известность непосредственного руководителя. При этом работник должен стремиться свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.

58. Работникам рекомендуется соблюдать деловой стиль в одежде, соответствующий имиджу и рекомендованный Банком в документах, устанавливающих требования к внешнему виду работников.

ГЛАВА 10

БАНК И ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

59. Банк рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он осуществляет свою деятельность, и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

60. Одной из важнейших задач Банк считает охрану природы. Банк стремится бережно относиться к окружающей среде, в том числе через экономное потребление ресурсов (электроэнергии, бумаги, топлива и т.д.), в соответствии с применимыми стандартами и с учетом международных принципов в области охраны окружающей среды.

61. Банк определяет приоритетные направления поддержки населения РА в соответствии с принятой стратегией и возможностями, национальными приоритетами и местной спецификой в том числе, участвует и поддерживает социальные и благотворительные проекты.

ГЛАВА 11

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

62. Банк политически нейтрален. Он не участвует/поддерживает политические движения, партии и/или политических кандидатов, не руководствуется политическими соображениями при осуществлении банковской деятельности.

63. Работники Банка могут заниматься политической деятельностью только в нерабочее время и вне выполнения служебных обязанностей. Для осуществления политической деятельности они не должны выступать в качестве сотрудников Банка, не должны использовать свое положение в Банке, название Банка, а также использовать любые элементы, отождествляющиеся с Банком.

64. Работники Банка могут поддерживать любую политическую партию или кандидата, если они не действуют в качестве представителя Банка и/или не выступают от имени Банка.

65. Работники Банка не могут занимать какую-либо должность в сфере политики или заниматься политической деятельностью без предварительного уведомления исполнительного органа Банка.

ГЛАВА 12

ПОВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

66. Поведение работников Банка в социальных сетях должно соответствовать принципам и правилам делового поведения и этики, установленным настоящим Кодексом и иными внутренними правовыми актами Банка.

67. При пользовании социальными сетями работникам Банка рекомендуется:

- 1) регистрироваться под своим настоящим именем;
- 2) выкладывать информацию, соответствующую имиджу работника Банка, установленному настоящим Кодексом и иными внутренними правовыми актами Банка;
- 3) размещать фотографии с коллегами только с их согласия;
- 4) не обсуждать деятельность Банка, не давать официальные ответы от лица Банка пользуясь служебной информацией;
- 5) подписаться на страницы Банка в социальных сетях (Facebook, Telegram, LinkedIn, Instagram);
- 6) при желании способствовать продвижению Банка, его продуктов и услуг, делюсь официальной информацией и роликами, представленными на официальных страницах Банка в социальных сетях.

ГЛАВА 13

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОХРАННОСТИ ИМУЩЕСТВА БАНКА

68. Работникам Банка следует разумно и продуктивно использовать имущество Банка, предотвращать его использование не по назначению или утрату. Имущество Банка предназначено для помощи работникам в достижении их служебных целей.

69. В целях защиты и надлежащего использования имущества Банка работникам рекомендуется:

- 1) проявлять разумную осмотрительность и осторожность с целью не допустить кражу, порчу или ненадлежащее использование имущества;
- 2) незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о фактической или предполагаемой краже, порче или ненадлежащем использовании имущества Банка;
- 3) защищать компьютерные системы, базы данных, средства связи и письменные материалы от неумышленного и противоправного доступа к ним третьих лиц;
- 4) использовать имущество Банка, а также программные продукты и коммуникационные сети, только для законных бизнес-целей в рамках, выполняемых должностных обязанностей.

ГЛАВА 14

УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ

70. Полные, точные и достоверные данные, отражаемые в бухгалтерском учете и отчетности, являются ключевыми компонентами эффективной и прозрачной деятельности Банка. Они являются одним из основных источников для принятия стратегических и бизнес-решений в процессе деятельности Банка.

71. Работники Банка в рамках возложенных на них должностных обязанностей, обязаны честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме вести записи и составлять отчеты о деятельности Банка. Предоставление неточной, неполной и несвоевременной отчетности заинтересованным лицам является недопустимым.

72. Работнику Банка, располагающему сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета, а также отчетности, в том числе о растратах денежных средств, неучтенном имуществе Банка, следует незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и в Департамент внутреннего аудита.

ГЛАВА 15 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

73. Банк следует высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания безупречной деловой репутации Банка.

74. В Банке действует Политика по противодействию коррупции, которая устанавливает порядок реализации антикоррупционной деятельности Банка, а также обязанности работников Банка по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

75. Работники Банка обязаны соблюдать требования антикоррупционного законодательства РА, Политики Банка по противодействию коррупции, а также настоящего Кодекса. Работники Банка независимо от занимаемой ими должности несут ответственность за несоблюдение принципов и требований Политики Банка по противодействию коррупции.

76. Работник Банка должен отказаться от спонсорских поездок и дорогостоящих подарков или угощений, связанных с занимаемой должностью или служебными обязанностями. Работник Банка может получать скромные подарки или угощения, если это связано с нормальной трудовой деятельностью (например, во время презентаций, во время семинаров от имени Банка). Работник обязан предоставить письменный отчет своему руководителю и руководителю Управления персонала о подарках, превышающих десять тысяч драмов РА.

77. Работникам Банка запрещено прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать и получать взятки, злоупотреблять полномочиями, осуществлять коммерческий подкуп в целях упрощения административных и прочих процедур либо в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

78. Работникам Банка запрещено получение вознаграждения за деятельность вне Банка (включая выступления, консультации или презентации), которые были предложены в связи с занимаемой работником должностью в Банке. В случае если отказ от вознаграждения может стать причиной недоумений у предлагающего вознаграждение, то эта сумма должна быть передана в Банк (обозначенные в данном пункте ограничения могут применяться в случае, когда работник Банка выступает на каком-либо общественном мероприятии и представляет Банк).

79. Подарки и представительские расходы, предоставляемые от имени Банка, либо подарки, получаемые руководителями/работниками Банка в связи с их должностными обязанностями от

других лиц и организаций, должны соответствовать существующему деловому обороту и требованиям законодательства РА, настоящего Кодекса и прочих внутренних правовых актов Банка.

80. Для формирования у работников Банка надлежащего уровня антикоррупционного сознания и культуры в Банке проводится периодическое обучение работников с целью разъяснения им рисков, которые сопряжены с коррупцией и последствий этих рисков.

81. Работники Банка обязаны руководствоваться принципами и процедурами, изложенными в Политике Банка по противодействию коррупции.

ГЛАВА 16

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НЕПРАВОМЕРНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ И МАНИПУЛИРОВАНИЯ РЫНКОМ

82. Банк осуществляет деятельность по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и/или манипулирования рынком.

83. Работники Банка в пределах своих полномочий обязаны принимать все зависящие от них меры по защите и недопущению неправомерного использования и распространения инсайдерской информации.

84. Работнику Банка, которому стало известно о неправомерном использовании инсайдерской информации и/или манипулировании рынком, следует незамедлительно информировать об этом непосредственного руководителя, соответствующее подразделение Банка в порядке, установленном внутренними правовыми актами Банка. Руководители и работники Банка информируют соответствующее подразделение Банка в порядке, установленном законодательством РА, внутренними правовыми актами Банка, о принадлежащих им ценных бумагах Банка и о сделках с ценными бумагами, в которых они выступают стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

ГЛАВА 17

РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

85. Банк обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством РА и международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Банка и соблюдением коммерческих интересов.

86. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им услуг в соответствии с законодательством РА, настоящим Кодексом и другими внутренними правовыми актами Банка.

87. Распространение руководителями и работниками информации о деятельности Банка представителям средств массовой информации осуществляется в соответствии с требованиями

законодательства РА и внутренних правовых актов Банка.

ГЛАВА 18

СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВНУТРЕННИХ ПРАВОВЫХ АКТОВ БАНКА

88. Каждый руководитель/работник должен соблюдать требования законодательства РА, а также внутренних правовых актов Банка, в рамках которых он осуществляет полномочия или выполняет должностные обязанности.

89. Нарушение требований законодательства РА, а также внутренних правовых актов Банка несет регуляторные (комплаенс) и прочие риски для Банка, способствует снижению эффективности деятельности Банка и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех ее работников.

90. Работники Банка несут ответственность за несоблюдение требований законодательства РА и внутренних правовых актов Банка в порядке, установленном законодательством РА и внутренними правовыми актами Банка.

ГЛАВА 19

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ЭТИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ

91. При принятии решений работникам рекомендуется действовать со всей ответственностью и обсуждать возникающие этические проблемы со своими непосредственными руководителями. Если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей проблеме работник может уведомить Управление персонала для получения разъяснений, а в случаях, установленных внутренними правовыми актами Банка, - Службу контроля (комплаенс).

92. Все работники вправе консультироваться непосредственно с представителем Управления персонала, ответственным за вопросы этики. Указанные представители могут давать рекомендации и принимать меры, соответствующие требованиям законодательства РА, настоящего Кодекса и иных внутренних правовых актов Банка.

ГЛАВА 20

НАРУШЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА

93. В случае совершения противоправных действий, а также действий, нарушающих положения настоящего Кодекса, руководителями и работниками Банка, к Банку могут быть применены меры воздействия регулирующих и надзорных органов.

94. В случае нарушения положений настоящего Кодекса к Работнику Банка будут применены административные меры ответственности в соответствии с законодательством РА и внутренними

правовыми актами Банка.

95. Все вопросы и сообщения руководителей и работников Банка об известных или предполагаемых нарушениях законодательства РА или настоящего Кодекса рассматриваются тщательно и объективно в соответствии с внутренними правовыми актами Банка и действующим законодательством РА.

96. Работники вправе сообщать в соответствии с внутренними правовыми актами Банка об известных им фактах или обоснованных подозрениях о нарушениях законодательства РА, внутренних правовых актов и организационно-распорядительных документов Банка, в том числе о совершении злоупотреблений, коррупции, мошенничестве и других действий, которые могут привести к материальному ущербу или потере деловой репутации Банка, в том числе на «Горячую линию по нарушениям и злоупотреблениям», в соответствии с «Порядком о сообщении сотрудниками ЗАО «Банк ВТБ (Армения)» о несоответствиях и нарушениях по каналу «Горячая линия». В каждом отдельном случае дело о нарушении требований настоящего Кодекса должно рассматриваться с учетом всех обстоятельств. Работнику, нарушившему требования настоящего Кодекса, должна быть предоставлена возможность изложить свое видение произошедших событий до принятия окончательного решения о применении к нему мер воздействия.

97. Банк обеспечивает конфиденциальность и защиту сведений о работниках, направивших сообщения на «Горячую линию по правонарушениям и злоупотреблениям», а также гарантирует неприменение мер воздействия к работникам, которые добросовестно сообщили о нарушениях, совершенных другими работниками Банка.

ГЛАВА 21

ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

98. Настоящий Кодекс подлежит пересмотру в сроках и в порядке, установленных законодательством РА и внутренними правовыми актами Банка.

99. Настоящий Кодекс составлен на армянском и русском языках, при наличии противоречий между армянской и русской версией действуют положения армянской версии.