

ОДОБРЕН

Правлением ОАО «ТрансКредитБанк»
Протокол от «24» марта 2009 г. № 08
Президент, Председатель Правления

 / С.Н. Пушкин/

ОДОБРЕН


Комитетом Совета директоров
ОАО «ТрансКредитБанк» по
стратегическому планированию
Протокол от «27» марта 2009 г. № 01
Председатель Комитета

 / С.В. Орлов/

УТВЕРЖДЕН

Советом директоров
ОАО «ТрансКредитБанк»
Протокол от «10» апреля 2009 г. № 02

Председатель Совета директоров

 / Т.В. Парамонова/

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**Открытого Акционерного Общества
«ТрансКредитБанк»**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Часть I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ КОДЕКСЕ	4
Часть II. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ БАНКА.....	5
Часть III. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ БАНКА	6
Часть IV. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ОТНОШЕНИЯХ БАНКА С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ.....	12
Часть V. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ПОВЕДЕНИЕ	15
Часть VI. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	16
Часть VII. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ	18
Часть VIII. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ.....	19

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс деловой этики Открытого Акционерного Общества «ТрансКредитБанк» (далее – Кодекс) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и сотрудников, определяет правила взаимоотношений внутри ОАО «ТрансКредитБанк» (далее – Банк), а также взаимоотношений Банка с акционерами и иными заинтересованными лицами.

Кодекс разработан в соответствии с рекомендациями «Кодекса корпоративного поведения», разработанного Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг России, Уставом и Кодексом корпоративного управления ОАО «ТрансКредитБанк», с учетом российской и международной практики корпоративного управления.

Кодекс адресован и распространяется на членов Совета директоров Банка, Президента, членов Правления, руководителей структурных подразделений и сотрудников Банка, содержит общие правила поведения, которыми следует руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности.

Принятие, соблюдение и регулярное совершенствование настоящего Кодекса вместе с Кодексом корпоративного управления, Уставом и иными внутренними документами свидетельствуют о желании Банка следовать принципам надлежащего этического поведения и стремлении укреплять доверия к нему как со стороны общества, так и со стороны акционеров, сотрудников, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

Настоящий Кодекс разработан с учетом миссии Банка, заключающейся в создании высокорентабельного универсального кредитного учреждения – лидера в сегменте услуг для транспортной и смежных отраслей национальной экономики, обеспечивающего высокий уровень качества обслуживания клиентов.

Руководство и сотрудники Банка обязуются соблюдать дух и букву настоящего Кодекса.

Соблюдение Кодекса рекомендовано дочерним обществам Банка.

Кодекс утверждается Советом директоров Банка и размещается на официальном сайте Банка в сети Интернет по адресу: www.tcb.ru .

Часть I. **ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ КОДЕКСЕ**

- **Деловая этика** – совокупность моральных принципов, правил и норм служебного поведения.
- **Руководители Банка** – члены Совета директоров, Ревизионной комиссии, Правления Банка, руководители департаментов, управлений, филиалов и представительств Банка и лица, исполняющие их обязанности, члены профильных комитетов Банка.
- **Руководство Банка** – Президент и Вице–президенты Банка, главный бухгалтер, члены Правления, руководители департаментов, управлений, филиалов и представительств Банка и лица, исполняющие их обязанности.
- **Дочернее общество** – хозяйственное общество, принимаемые решения которого Банк имеет возможность определять в силу преобладающего участия в его уставном капитале, либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо иным образом.
- **Зависимое общество** – хозяйственное общество, в котором Банк имеет более двадцати процентов голосующих акций (для акционерного общества) или более двадцати процентов уставного капитала (для общества с ограниченной ответственностью).
- **Имидж Банка** – образ, сформировавшийся в сознании его руководства и сотрудников, а также третьих лиц, выделяющий ценностные характеристики Банка и оказывающий воздействие на его восприятие.
- **Имущество Банка** – основные средства, материальные активы, финансовые вложения, денежные средства, прочие финансовые активы и любое другое имущество, которое в соответствии с законодательством Российской Федерации принадлежит Банку.
- **Конфиденциальная информация** – информация, содержащая коммерческую и банковскую тайны:
 - **информация, содержащая коммерческую тайну** – сведения любого характера (технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании, и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны;
 - **информация, содержащая банковскую тайну** – информация об операциях, о счетах и вкладах своих клиентов и корреспондентов;
 - **инсайдерская информация** – конфиденциальная информация, полученная инсайдером, имеющим доступ к делам Банка благодаря своему служебному положению или родственным связям.

- **Конфликт интересов** – несовпадение позиций и интересов лиц – участников, проявляющееся в противоречии между личной заинтересованностью и корпоративными интересами, которое может повлиять на объективное суждение и исполнение ими должностных обязанностей и привести к причинению вреда Банку.
- **Корпоративный конфликт** – ситуация, при которой сторонами конфликта могут выступать Банк и/или его акционеры, Совет директоров Банка (его члены), Правление Банка (его члены), Президент Банка, профсоюзы и иные объединения работников Банка, а также дочерние и зависимые общества.
- **Корпоративный стиль** – устойчивая совокупность применяемых Банком своеобразных способов и приемов взаимодействия с клиентами и партнерами, с целью формирования положительного имиджа, обеспечивающего его неповторимость и узнаваемость.
- **Подарки** – под подарком понимается любое материальное или нематериальное благо, в том числе работы и услуги, безвозмездно передаваемое сотруднику.
- **Репутация Банка** – сложившееся мнение о достоинствах и недостатках Банка, основанное на предшествующем знании о его работе, качестве предоставляемых услуг, поведении работников и руководства Банка.
- **Сотрудники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Банком.

Часть II. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ БАНКА

- **Консервативный стиль ведения бизнеса:** стиль, способствующий созданию имиджа надежного и стабильного Банка, постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности оказываемых услуг.
- **Клиентоориентированность:** высокое качество услуг, обеспечивающее лояльность клиентской базы, философия партнерства как основы взаимодействия с нашими клиентами. Стремление быть примером надежности и эффективности для всех, кто сотрудничает с Банком, ответственность за сохранение средств инвесторов и клиентов.
- **Универсальность:** предоставление широкого спектра банковских услуг представителями реального сектора национальной экономики, развитие корпоративного, розничного и инвестиционного бизнеса.
- **Компетентность:** высочайшие стандарты предоставления финансовых услуг и тщательный анализ рынка, поддержка творческой инициативы и профессиональный рост сотрудников.
- **Социальная ответственность:** безвозмездная помощь детям и социально незащищенным слоям населения; охрана здоровья населения, участие в культурных, спортивно–оздоровительных проектах и мероприятиях, а также программах по защите окружающей среды.

- **Информационная открытость:** конструктивный информационный обмен внутри Банка и открытые отношения с внешними заинтересованными сторонами.
- **Корпоративный дух:** внутреннее настроение, морально–психологическое состояние коллектива; совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность Банка, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, самочувствия, которыми управляется поведение его работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников Банка достичь единой цели, стремление к общему успеху.
- **Приверженность современным мировым стандартам корпоративного управления:** обеспечение баланса интересов акционеров, инвесторов, клиентов, деловых партнеров и других заинтересованных лиц.

Часть III. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ БАНКА

3.1. Соответствие осуществляемой деятельности требованиям закона и иных правовых норм

- 3.1.1. Строгое и неукоснительное соблюдение российского законодательства и всех федеральных и региональных нормативных актов, а также требований Банка России и надзорных органов, предъявляемых к кредитным учреждениям.
- 3.1.2. Своевременная и полная уплата налогов.
- 3.1.3. Своевременное получение лицензий на виды деятельности, подлежащие лицензированию.

3.2. Профессионализм, компетентность и информированность

- 3.2.1. Наличие и развитие у сотрудников Банка определенных деловых качеств и способностей, необходимых для успешного исполнения своих профессиональных обязанностей.
- 3.2.2. Отношение к работе как «служению» банковскому делу и обществу в целом.
- 3.2.3. Обеспечение высокого качества предоставляемых услуг и уровня обслуживания клиентов Банка.
- 3.2.4. Уважение, доверие, сотрудничество и взаимопомощь по отношению к коллегам.
- 3.2.5. Честная конкуренция и уважение к представителям других профессий.
- 3.2.6. Стремление приобретать нужную квалификацию и знания для выполнения своих профессиональных обязанностей путем неукоснительного соблюдения требований профессиональных кодексов и постоянной самостоятельной работы (прохождение тренингов, обучения и пр.).

- 3.2.7. Выполнение своих должностных обязанностей с уровнем компетентности, требуемым на данной должности.
- 3.2.8. Привлечение в соответствующих обстоятельствах независимых экспертов и консультантов.

3.3. Честность, порядочность и надежность деловых отношений

- 3.3.1. Построение деловых отношений на основе честности, порядочности и взаимном доверии.
- 3.3.2. Ведение бизнеса предсказуемыми и открытыми методами, обеспечивающими стабильность и надежность совместного сотрудничества.

3.4. Коллегиальность и профессиональный консилиум

- 3.4.1. Стремление к принятию коллегиальных решений и оказание взаимной помощи по вопросам, связанным с принятием жизненно важных заключений (профессиональные консилиумы) и чрезвычайными форс-мажорными ситуациями, требующими объединения усилий.
- 3.4.2. Коллективный поиск решений трудных производственных задач Банка или сложных профессиональных задач в рамках одного подразделения или направления банковской деятельности.
- 3.4.3. Наставничество, помощь менее опытным коллегам.
- 3.4.4. Поддержка коллег в сложной для них ситуации.

3.5. Критика, исправление этических ошибок, бесконфликтность

- 3.5.1. Умение и возможность критиковать работу руководства, коллег и деловых партнеров без ущемления личного достоинства критикуемых.
- 3.5.2. Отказ от неконструктивной критики в адрес участников деловых отношений. Умение правильно воспринимать критику в свой адрес.
- 3.5.3. Принятие всех необходимых мер для исправления допущенной в деловых отношениях этической ошибки независимо от делового статуса и сроков давности ошибки.
- 3.5.4. Стремление воздерживаться от действия или бездействия, порождающего конфликты в деловых отношениях.

3.6. Корпоративная социальная ответственность, благотворительность и забота об окружающей среде

- 3.6.1. Принятие решений в соответствии с общепризнанными этическими ценностями, на основе уважения к людям и их сообществам, заботы об окружающей среде.

3.6.2. Стремление соответствовать этическим, правовым, коммерческим или публичным ожиданиям общества.

3.6.3. Разработка и реализация Банком следующих программ и мероприятий:

- содействие профилактике и охране здоровья граждан, поддержке образования, науки, спорта и культуры;
- обеспечение охраны и содержания исторических, религиозных и культурных зданий и объектов;
- мероприятия по поддержке детских благотворительных фондов, программ и акций и развитию образования;
- социальные программы по поддержке малообеспеченных категорий населения по месту деятельности Банка;
- помощь пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, и иных катастроф;
- содействие защите материнства, детства и отцовства;
- программы социально-экономической поддержки сотрудников Банка и членов их семей;
- участие в борьбе с отмыванием доходов, полученных незаконным путем, недопущение коррупции;
- нанесение ущерба природе, среде обитания человека и животных;
- экономное расходование природных ресурсов, включая использование воды, а также применение тепло- и энергосберегающих технологий;
- мероприятия по совершенствованию безопасности труда, забота о чистоте и гигиеническом состоянии, включая состояние воздуха, рабочих мест и служебных помещений общего пользования.

3.7. Раскрытие информации

3.7.1. Прозрачность и своевременное раскрытие достоверной информации являются одним из основных принципов корпоративного управления Банка.

3.7.2. Правила, принципы и способы раскрытия информации, используемые Банком для обеспечения прозрачности своей деятельности, основываются на требованиях законодательства и наилучшей практике корпоративного управления и регулируются «Положением об информационной политике ОАО «ТрансКредитБанк», утвержденным Советом директоров Банка.

3.7.3. Раскрытие информации о Банке характеризуется соблюдением разумного баланса между открытостью Банка и обеспечением безопасности его коммерческих интересов, законодательно закрепленными принципами банковской тайны.

- 3.7.4. Заботясь о сохранении банковской и коммерческой тайны, Банк принимает на себя обязательство о неразглашении конфиденциальной информации и принимает меры по ее защите.
- 3.7.5. Раскрытие информации и ее представление заинтересованным лицам осуществляется в объеме, необходимом им для принятия взвешенных решений или совершения каких-либо действий.
- 3.7.6. Банк обеспечивает беспрепятственный доступ к информации обо всех существенных фактах своей деятельности, в частности: о своем финансовом положении, результатах деятельности, структуре собственности и управления.
- 3.7.7. Банк раскрывает информацию на основе принципов достоверности, доступности, оперативности, полноты и регулярности, а также разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Уставом и внутренними документами Банка.
- 3.7.8. Банк не уклоняется от раскрытия негативной информации о себе, если такая информация является существенной для акционеров или потенциальных инвесторов.
- 3.7.9. Банк раскрывает информацию без предоставления преимуществ одним группам получателей информации перед другими (выборочное раскрытие информации), за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.
- 3.7.10. Банк признает недопустимость сокрытия какой-либо информации от акционеров, членов Совета директоров Банка и иных заинтересованных лиц при принятии решений, затрагивающих их законные интересы и права на исчерпывающую и достоверную информацию.
- 3.7.11. Финансовая отчетность Банка является основным документом, из которого акционеры, клиенты и потенциальные инвесторы могут получить информацию о финансовом состоянии Банка. В этой связи Банк, в соответствии с нормативными актами Банка России, регулярно публикует свою финансовую отчетность в периодических изданиях.

3.8. Конфиденциальность

- 3.8.1. Уважение и защита персональных данных акционеров, директоров, менеджеров и иных участников корпоративных отношений.
- 3.8.2. Охрана и соблюдение режима секретности не подлежащей раскрытию конфиденциальной информации, относящейся к деятельности Банка, содержащей служебную, коммерческую и банковскую тайны.

- 3.8.3. Соблюдение режима конфиденциальности информации в отношении бизнеса, финансовых и личных дел акционеров, директоров, менеджеров, сотрудников и контрагентов Банка.
- 3.8.4. Неразглашение конфиденциальной информации третьим лицам, включая государственные органы, если их требования не основаны на законе.
- 3.8.5. Создание и соблюдение режима секретности при проведении устных переговоров, деловой переписке или использовании средств телекоммуникации для предотвращения распространения конфиденциальной информации.
- 3.8.6. Ограничение и контроль доступа к документам, содержащим конфиденциальную информацию.
- 3.8.7. Регламентирование внутренними документами гарантий акционерам и другим заинтересованным лицам, что работники Банка, работающие с конфиденциальной информацией, разглашение которой может причинить вред указанным заинтересованным лицам, надлежащим образом проинструктированы, и в Банке действуют реальные механизмы и процедуры по защите конфиденциальной информации.
- 3.8.8. Обязательство сотрудников не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую им известной в связи с исполнением служебных обязанностей, и после ухода из Банка и прекращении работы в нем.

3.9. Защита и надлежащее использование активов Банка

- 3.9.1. Принятие руководством и сотрудниками Банка этического обязательства не совершать злоупотреблений с активами Банка и прилагать все усилия по их надлежащему использованию.
- 3.9.2. Распределения полномочий и ответственности между Советом директоров и исполнительными органами Банка при принятии решений по распоряжению активами.
- 3.9.3. Регламентация процедуры совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

3.10. Внутренний контроль и управление рисками

- 3.10.1. Создание и постоянное совершенствование эффективной системы внутреннего контроля и управления рисками для обеспечения безопасности и устойчивости банковских операций.
- 3.10.2. Участие в процессе внутреннего контроля и управления рисками всех сотрудников Банка.

- 3.10.3. Подотчетность всех участников системы внутреннего контроля и распределение обязанностей между сотрудниками в целях недопущения совмещения функций распоряжения активами, обеспечения их сохранности и инвентаризации (учета).
- 3.10.4. Строгое соблюдение установленного порядка утверждения всех финансовых операций ответственными лицами в пределах их полномочий.
- 3.10.5. Установление предельно допустимого совокупного уровня риска по Банку и периодический его пересмотр.
- 3.10.6. Утверждение политики ограничения банковских рисков по всем банковским операциям и другим сделкам, проводимым Банком, а также осуществление контроля разработки исполнительными органами Банка правил и процедур, необходимых для соблюдения этой политики.
- 3.10.7. Постоянный анализ эффективности используемых и разработка новых методов выявления, измерения (оценки) и оптимизации уровня банковских рисков, а также прогнозирования потенциальных потерь Банка с целью доведение результатов до сведения исполнительных органов и Совета директоров Банка.
- 3.10.8. Отражение в управленческой отчетности результатов оценки и наблюдения за уровнем банковских рисков, а также проверки их надежности и обоснованности.

3.11. Информирование органов управления Банка о незаконном или неэтичном поведении руководства или сотрудников, борьба с коррупцией

- 3.11.1. Выявление и предотвращение коррупциогенных факторов и пресечение фактов коррупции в Банке.
- 3.11.2. Недопущение бесконтрольного распоряжения активами Банка, поддержание эффективной системы контроля финансовых потоков со стороны внешнего и внутреннего аудитора.
- 3.11.3. Недопустимость запрета на направление информации о чьем-либо противозаконном или неэтичном поведении в адрес Руководства или Совета директоров Банка.
- 3.11.4. Гарантия независимого и беспристрастного рассмотрения подобных обращений без каких-либо негативных последствий для их авторов.

Часть IV. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ОТНОШЕНИЯХ БАНКА С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ

4.1. Руководство и сотрудники Банка

- 4.1.1. Формирование долгосрочных отношений с сотрудниками на основе российского трудового законодательства и корпоративных ценностей Банка, уважение гражданских прав и свобод и человеческого достоинства каждого члена коллектива.
- 4.1.2. Недопущение любой формы дискриминации сотрудников. Прием на работу, продвижение по службе и выдвижение на руководящие должности осуществляется в соответствии с четкой и прозрачной кадровой политикой, основанной на учете профессиональных и личных качеств, а также беспристрастном и справедливом отношении ко всем сотрудникам.
- 4.1.3. Обеспечение для всех сотрудников равных возможностей для проявления своих способностей в процессе трудовой деятельности. Банк не допускает любые виды протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным сотрудникам, кроме как на основании действующих систем оплаты труда и мер социального характера.
- 4.1.4. Предоставление вознаграждения и поощрений сотрудникам, исходя из результатов их работы на основании конструктивной и регулярной оценки достижения ими финансовых показателей и бизнес-целей.
- 4.1.5. Постоянное повышение квалификации сотрудников, проведение мероприятий, направленных на получение ими новых профессиональных знаний и приобретение современных навыков банковского дела.
- 4.1.6. Реализация последовательной политики в области охраны труда и здоровья сотрудников. Создание благоприятных и безопасных условий труда для всех сотрудников без исключения и принятие мер по их постоянному улучшению. Социальное и медицинское обеспечение сотрудников в рамках коллективного договора и соответствующих программ, действующих в Банке.
- 4.1.7. Уважительное отношение к личной (частной) жизни сотрудников и их праву занятия коммерческой или политической деятельностью в нерабочее время. Сотрудники Банка вправе состоять в общественных объединениях и религиозных организациях, участвовать в их деятельности вне Банка и не в связи с его коммерческой деятельностью.

4.2. Акционеры

- 4.2.1. Обеспечение развития Банка в соответствии с направлениями деятельности, определяемыми акционерами.
- 4.2.2. Равное отношение ко всем категориям акционеров, защита их прав на участие в управлении Банком и своевременное получение достоверной информации о деятельности Банка.
- 4.2.3. Сохранение, защита и приумножение активов Банка, повышение их рентабельности и стоимости бизнеса в целом.
- 4.2.4. Четкое и своевременное исполнение требований, предложений и решений, принимаемых акционерами.
- 4.2.5. Обеспечение баланса интересов мажоритарных и миноритарных акционеров путем реализации стратегии планомерной капитализации Банка и проведением взвешенной дивидендной политики.
- 4.2.6. Создание условий для участия в акционерном капитале стратегических партнеров и клиентов Банка на долговременной основе.

4.3. Инвесторы

- 4.3.1. Создание благоприятных условий для привлечения к участию в деятельности Банка широкого круга инвесторов и иных представителей рынков капитала.
- 4.3.2. Минимизация рисков инвесторов, финансирующих деятельность Банка в любой разрешенной законом форме путем создания эффективной системы управления рисками, организации качественной системы корпоративного управления и постоянно действующего внутреннего контроля и аудита.
- 4.3.3. Обеспечение инвесторов в установленном законодательством объеме достоверной информацией о финансовом положении и результатах деятельности Банка.

4.4. Клиенты и деловые партнеры

- 4.4.1. Построение отношений с клиентами и деловыми партнерами в форме долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества на основе добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения.
- 4.4.2. Ведение бизнеса исключительно с надежными клиентами и партнерами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

- 4.4.3. Исключение дискриминации клиентов и деловых партнеров по политическим, религиозным, национальным, возрастным или половым признакам.
- 4.4.4. Бережное отношение к деловому сотрудничеству в части соблюдения достигнутых договоренностей и нерушимости взятых на себя обязательств.
- 4.4.5. Создание максимума удобств клиентам Банка путем постоянного совершенствования системы обслуживания и расширения видов предоставляемых услуг.
- 4.4.6. Повышение качества обслуживания за счет индивидуального подхода к запросам каждого клиента Банка и оказания дополнительных услуг по их требованию.
- 4.4.7. Своевременное информирование клиентов об изменениях, улучшениях и новых возможностях системы обслуживания в Банке, предоставление профессиональных консультаций о возможных вариантах обслуживания.
- 4.4.8. Повышение качества предоставляемых услуг, своевременное и внимательное рассмотрение претензий и жалоб клиентов.

4.5. Государственные органы и общественность

- 4.5.1. Соблюдение российского законодательства, федеральных законов и нормативных актов, регулирующих банковскую деятельность, а также рекомендованных для исполнения указаний надзорных органов и профессиональных кодексов.
- 4.5.2. Идентификация Банка как неотъемлемой составляющей общественной среды, в которой осуществляется его деятельность и с которой Банк стремится устанавливать отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.
- 4.5.3. Установление и поддержание прочных отношений с государственными органами на основе независимости сторон.
- 4.5.4. Недопущение попыток оказания прямого или косвенного влияния на решения государственных, административных и судебных органов.
- 4.5.5. Построение партнерских отношений с представителями бизнеса, не наносящими своей деятельностью ущерба здоровью и безопасности населения.
- 4.5.6. Оказание помощи населению через благотворительные организации, фонды, учебные заведения и иные общественные организации.

- 4.5.7. Участие в решении конкретных задач по развитию регионов и населенных пунктов, на территории которых Банк, его филиалы, дочерние и зависимые общества осуществляют свою деятельность, посредством постоянного открытого диалога.

Часть V. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ПОВЕДЕНИЕ

- 5.1. Положительный имидж Банка является важным инструментом достижения стратегических целей развития и реализации поставленных задач. Все сотрудники Банка своим поведением, внешним видом, отношением к служебным обязанностям, общением с клиентами и деловыми партнерами формируют имидж Банка, осознавая, что ошибка одного человека может нанести ущерб усилиям всего коллектива.
- 5.2. Сотрудники Банка, независимо от уровня, вида и способа общения, должны быть вежливы, доброжелательны, отзывчивы.
- 5.3. Сотрудники проявляют терпимость к фактам некорректного с ними обращения клиентов, деловых партнеров и иных лиц, стремясь обеспечить их наилучшим сервисом, так как предупредительное отношение к клиентам, создание наиболее благоприятных условий для них является залогом длительных партнерских отношений. Пользуясь электронными средствами связи Банка, сотрудники соглашались с тем, что любая информация, содержащаяся во всех хранимых электронных файлах, может контролироваться и просматриваться Банком.
- 5.4. Сотрудники обязаны:
- 5.4.1. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, положений Устава и внутренних документов Банка, правила внутреннего трудового распорядка, исполнять решения органов управления, приказы и распоряжения;
 - 5.4.2. уведомлять непосредственного руководителя и/или Департамент экономической безопасности и/или Службу внутреннего контроля о ставших им известными фактах нарушения требований законодательства и внутренних документов другими сотрудниками или клиентами Банка;
 - 5.4.3. уведомлять непосредственное Руководство и Департамент экономической безопасности о попытках посторонних лиц получить доступ к конфиденциальной информации, об утрате или недостатке конфиденциальной информации, её носителей, служебных удостоверений, пропусков, ключей и прочих фактах, которые могут привести к несанкционированному разглашению конфиденциальной информации.
- 5.5. Сотрудникам запрещено:
- 5.5.1. использовать конфиденциальную информацию в личных целях;

- 5.5.2. использовать корпоративные ресурсы (оргтехнику, средства связи, информационные и сетевые ресурсы) Банка в личных целях, если это может принести ущерб Банку;
- 5.5.3. пытаться получить доступ ко всем своим электронным файлам с использованием электронных средств связи Банка в обход системы контроля прав доступа;
- 5.5.4. принимать денежные средства от клиентов и деловых партнеров Банка, их представителей или аффилированных лиц как вознаграждения за осуществленную деятельность в качестве сотрудника Банка, а также передавать третьим лицам денежные средства от клиентов и деловых партнеров Банка, их представителей или аффилированных лиц;
- 5.5.5. заключать договоры с третьими лицами, предоставляющие сотрудникам право на получение денежных средств как вознаграждения за осуществленную деятельность в качестве сотрудника Банка;
- 5.5.6. принимать имущество, услуги, а также заключать договоры, предоставляющие право на получение имущества, услуг как вознаграждения за осуществленную деятельность в качестве сотрудника Банка;
- 5.5.7. заниматься политической, коммерческой или иной общественной деятельностью в рабочее время и выступать от имени Банка при осуществлении такой деятельности;
- 5.5.8. допускать публичные выступления, высказывания или интервью на любые темы от имени Банка без прямого разрешения руководства Банка или прямо предоставленных полномочий;
- 5.5.9. допускать в отношении коллег, клиентов и партнеров дискриминацию по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и иным мотивам.

Часть VI. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 6.1. Политика Банка направлена на установление надлежащего регулирования и контроля над процессом определения, выявления и управления потенциальными и/или существующими конфликтами интересов; установление стандартов и требований, которые являются обязательными для всех Руководителей.
- 6.2. Банк признает и уважает такие права Руководителей, как: участие в инвестировании, деловой и других видах деятельности при условии, что такие виды деятельности разрешены действующим законодательством и совместимы с должностными обязанностями Руководителей. Руководители обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать или угрожать конфликтом интересов, или могут повлиять на непредвзятость и независимость Руководителей при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах Банка.

- 6.3. Обязанность действовать в наилучших интересах Банка предусматривает, что Руководители должны использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемыми ими должностями, исключительно в интересах Банка.
- 6.4. Конфликтом интересов для Руководителей и сотрудников признается в частности:
- 6.4.1. принятие непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по вопросам, связанным с возникновением, изменением или прекращением любых гражданских правоотношений отношений между Банком и самими Руководителями/сотрудниками, Банком и любыми близкими родственниками Руководителей/сотрудников, Банком и юридическими лицами, с которыми Руководители/сотрудники и/или их близкие родственники связаны в форме трудовых отношений, участия в органах управления, участия в уставном (складочном) капитале или паевом фонде (при обладании более чем 5 % голосов, приходящихся на акции (доли) в уставном (складочном) капитале или паевом фонде), членстве в некоммерческой организации;
 - 6.4.2. необоснованное получение Руководителями/сотрудниками личной выгоды вследствие занимаемой им должности в Банке и/или использование Руководителями/сотрудниками в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностей/информации, которые предоставлены Руководителям/сотрудникам в силу должностного положения и/или в связи с исполнением должностных обязанностей;
 - 6.4.3. получение Руководителями/сотрудниками займов/кредитов от лиц, которые являются существенными должниками/кредиторами Банка или существенными конкурентами Банка, а также выдача такими лицами гарантий (поручительств) в целях обеспечения обязательств Руководителей/сотрудников, за исключением сделок, совершаемых в отношении Руководителей/сотрудников банками или иными финансовыми организациями на рыночных условиях.
- 6.5. Процедуры Банка по выявлению и раскрытию потенциального или существующего конфликта интересов:
- 6.5.1. Руководитель/сотрудник, имеющий конфликт интересов, должен заблаговременно сообщить об этом Корпоративному секретарю Банка и непосредственному руководителю высшего звена, в частности:
 - члены Совета директоров Банка уведомляют Председателя Совета директоров Банка,
 - члены Правления Банка уведомляет Президента - Председателя Правления Банка,
 - члены профильных комитетов Банка уведомляют председателя комитета;

- Руководители Филиалов Банка, представительств и самостоятельных подразделений уведомляют Вице–президента Банка, осуществляющего контроль деятельности подразделения.
- 6.5.2. Осуществляя свои полномочия, Руководители обязаны действовать только в пределах предоставленных им полномочий и, представляя Банк перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других должностных лиц и Банка в целом.
- 6.6. Порядок принятия решений, по которым у Руководителей Банка есть конфликт интересов.
 - 6.6.1. Руководители Банка, получившие информацию о потенциальном конфликте интересов сотрудника, должны оценить насколько такой конфликт может отразиться на интересах Банка и принимать решение о совершении сделок с лицом, в отношении которого имеется личная заинтересованность сотрудника, с учетом полученной информации о наличии конфликта интересов;
 - 6.6.2. Договоры, касательно которых у Руководителей существует конфликт интересов, должны заключаться на справедливых условиях и по справедливым ценам, которые не отличаются от обычных. Условия и стоимость предмета договора должны быть справедливыми, т.е. такими, по каким договор был бы заключен на открытом конкурентном рынке.

Часть VII. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

- 7.1. Сотрудники информируют в письменной форме о возникшем корпоративном конфликте Вице-президента Банка, осуществляющего контроль деятельности подразделения Банка, с которым связан корпоративный конфликт, который дает указание для принятия незамедлительных мер по локализации конфликтной ситуации.
- 7.2. В случае если стороной корпоративного конфликта является непосредственный руководитель сотрудника, сотрудник имеет этическое право обратиться:
 - в Департамент по работе с персоналом;
 - в Службу внутреннего контроля;
 - в Юридический департамент;
 - в Департамент экономической безопасности;
 - к Корпоративному секретарю.
- 7.3. Запрещается переадресовывать данные обращения из указанных в п. 7.2. инстанций на рассмотрение лицу, являющемуся стороной корпоративного конфликта.
- 7.4. Если приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей этической проблеме следует уведомить Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета Директоров Банка для принятия мер, соответствующих принципам данного Кодекса.

- 7.5. На основании письменных обращений акционеров Банк предоставляет максимально полную информацию, связанную с вопросами, являющимися предметом корпоративного конфликта. В случае отказа Банка удовлетворить просьбу или требование акционера, Банк информирует об этом акционера в письменной форме с обоснованием такого отказа.
- 7.6. Не допускается урегулирование корпоративных конфликтов, затрагивающих интересы акционеров без их непосредственного участия.
- 7.7. В случае возникновения корпоративного конфликта между акционерами Банка, Председатель Совета директоров Банка вправе предложить акционерам услуги Банка в качестве посредника при урегулировании конфликта.
- 7.8. С согласия акционеров, являющихся сторонами в корпоративном конфликте, в качестве посредника при его урегулировании, помимо Председателя Совета директоров Банка, может также выступать Президент Банка, который в пределах своей компетенции может принимать обязательства от имени Банка перед акционерами в той мере, в какой это может способствовать урегулированию конфликта.

Часть VIII. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

8.1. Следование Кодексу

- 8.1.1. Каждый сотрудник обязан следовать корпоративному духу данного Кодекса и соблюдать требования банковской этики.
- 8.1.2. Никто из сотрудников не может преследоваться за стремление соблюдать этические стандарты Банка, а также за его обоснованные требования о соблюдении данных стандартов другими сотрудниками.
- 8.1.3. Руководство Банка использует исключительно социально-психологические методы работы с персоналом по обеспечению соблюдения этических норм Кодекса.
- 8.1.4. Совет директоров Банка требует от исполнительных органов Банка и его менеджеров соблюдения принятых норм деловой этики.
- 8.1.5. Акционеры Банка заинтересованы в повышении профессионализма и независимости деятельности Совета директоров Банка, что позволит последнему наиболее оптимально разрабатывать и утверждать этические правила в Банке.
- 8.1.6. Этический смысл Кодекса предполагает, что акционеры не будут злоупотреблять своими правами в ущерб интересам Банка.
- 8.1.7. Банк побуждает своим корпоративным стилем поведения клиентов и деловых партнеров к соблюдению изложенных в Кодексе норм этики.

8.2. Ответственность за соблюдение положений Кодекса

- 8.2.1. Каждый сотрудник Банка несет личную ответственность за неукоснительное исполнение положений настоящего Кодекса.
- 8.2.2. Руководители подразделений несут ответственность перед Президентом и Правлением Банка за соблюдение норм Кодекса сотрудниками Банка, находящимися в их подчинении.
- 8.2.3. Президент Банка несет ответственность перед Советом директоров Банка по вопросам соблюдения принципов и положений настоящего Кодекса в повседневной деятельности Банка.
- 8.2.4. Поведение, нарушающее закон или данный Кодекс не может быть оправдано приказами или распоряжениями вышестоящего руководства.
- 8.2.5. Нарушение положений настоящего Кодекса в случае, если указанные положения не только устанавливают этические принципы, но и носят правовой характер, может служить основанием для наложения дисциплинарных взысканий.

8.3. Открытость

- 8.3.1. Банк поощряет сотрудников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.
- 8.3.2. По всем вопросам, предложениям и комментариям, возникающим по Кодексу или в связи с его применением, сотрудники и внешние заинтересованные лица (клиенты, партнеры, акционеры и др.) могут обращаться в:
 - ☐ Службу внутреннего контроля
 - ☐ Департамент по работе с персоналом;
 - ☐ Департамент Корпоративного управления.
- 8.3.3. Ответственные лица за обобщение предложений и замечаний по применению Кодекса назначаются из числа сотрудников Службы внутреннего контроля.

8.4. Ознакомление

- 8.4.1. Кодекс является открытым документом и свободно распространяется Банком среди акционеров, клиентов, партнеров и любых других заинтересованных лиц. Банк упоминает о наличии Кодекса или обеспечивает его публикацию полностью или частично в Годовых отчетах о деятельности Банка.

- 8.4.2. Кодекс и сведения о лицах, ответственных за сбор информации, предложений и комментариев, возникающих по Кодексу или в связи с его применением, размещается на официальном сайте Банка в сети Интернет по адресу: www.tcb.ru.
- 8.4.3. Департамент по работе с персоналом (в Филиалах Банка, представительствах и самостоятельных подразделениях – Отделы по работе с персоналом или сотрудники, ответственные за работу с персоналом) обеспечивает ознакомление под роспись с Кодексом при приеме на работу новых работников.

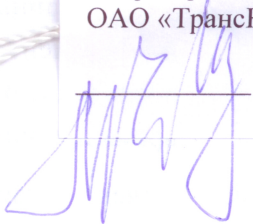
8.5. Мониторинг и внесение изменений

- 8.5.1. По мере поступления в разумные сроки Департамент корпоративного управления совместно с Юридическим Департаментом, Службой внутреннего контроля и Департамент по работе с персоналом проводят рассмотрение предложений и замечаний сотрудников и иных заинтересованных лиц (клиентов, партнеров, акционеров и др.) к Кодексу и практике его применения.
- 8.5.2. Отчет об итогах анализа указанной информации рассматривается Правлением Банка, и впоследствии Комитетом Совета директоров Банка по кадрам и вознаграждениям.
- 8.5.3. Согласованные изменения и дополнения в Кодекс могут быть представлены Департаментом корпоративного управления Правлению Банка для последующего вынесения на утверждение Совета директоров Банка в любое время при появлении объективной необходимости.
- 8.5.4. Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются Советом директоров Банка большинством голосов от общего числа членов Совета директоров Банка.
- 8.5.5. Все вопросы, не урегулированные в настоящем Кодексе, регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, и иными внутренними документами Банка.

Прошито и пронумеровано

21/82404-7 лист(а/ов)

Секретарь Совета директоров
ОАО «ТрансКредитБанк»


А.Ю. Медведев