

## Кодекс корпоративной этики ПАО «БыстроБанк»

### Содержание:

1. Цели и задачи Кодекса корпоративной этики
2. Миссия и ценности Банка
3. Корпоративная социальная ответственность
4. Отношения с государственными и муниципальными органами. Соблюдение антикоррупционных требований.
5. Взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами.
6. Взаимоотношения с конкурентами
7. Принципы трудовых взаимоотношений
8. Участие сотрудников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций
9. Механизм подачи и рассмотрение жалоб сотрудников Банка
10. Горячая линия для сотрудников
11. Информационная безопасность
12. Предотвращение конфликта интересов
13. Заключительные положения

### 1. Цели и задачи Кодекса корпоративной этики

**Кодекс корпоративной этики (далее - «Кодекс»)** - это свод правил, в котором описаны основные этические принципы, обязательства и ответственность сотрудников перед Банком, обществом, клиентами и друг перед другом, а также нормы поведения, принятые в Банке.

**Целью Кодекса корпоративной этики** является определение стандартов деятельности ПАО «БыстроБанк» (далее – «Банк») и поведения его сотрудников, направленных на поддержание этических стандартов и принципов, качества обслуживания клиентов и повышение эффективности деятельности Банка.

#### **Задачами настоящего Кодекса являются:**

- Закрепление Миссии и Корпоративных ценностей Банка;
- Определение основ этики взаимоотношений Банка с государственными и муниципальными органами, клиентами, деловыми партнерами, конкурентами и сотрудниками Банка;
- Формирование понимания у персонала предназначения Банка, его ценностей, моральных и этических принципов, что и как принято делать в Банке, какие способы достижения целей являются желательными и допустимыми;
- Формирование у внешней общественности представления о том, чем руководствуется Банк, что ценит, насколько Банк честен и справедлив по отношению к своим партнерам, о той социальной ответственности, которую Банк берет на себя.

### 2. Миссия и ценности Банка

#### **Миссия ПАО «БыстроБанк»:**

Мы строим высокоэффективный банк входящий в первую сотню банков РФ, содействующий процессу формирования и укрепления среднего класса России и предоставляющий нашим клиентам возможности вести достойный образ жизни, поддерживать высокую предпринимательскую и потребительскую активность путем оказания качественных финансовых и связанных с ними услуг в наиболее удобной и современной форме, в максимально комфортные для клиентов сроки.

#### **Ценности и мотивы ПАО «БыстроБанк»:**

- Для нас принципиально важно быть реально полезными в этой жизни, создавать дополнительную ценность, используя наши профессиональные знания и умения. Для нас имеет особую важность то, какого качества бизнес мы создаем и насколько качественно мы помогаем жить и развиваться нашим клиентам.
- Мы хотели бы стать в числе первых в отрасли по способности удовлетворять потребности наших клиентов и партнеров, соответствовать ожиданиям наших акционеров.
- Для нас очень важно быть предельно прозрачными и честными по отношению к нашему окружению, и, в первую очередь, по отношению к нашим акционерам, клиентам и сотрудникам, потому что первые обеспечивают существование банка как такового, вторые - дают возможность этому банку зарабатывать прибыль, а третьи - реализуют данную возможность.
- Для нас крайне важно помочь клиенту, а не навредить ему своей неквалифицированной деятельностью. Большой моральной проблемой для нас является ситуация, когда «благодаря» нашим услугам клиенты ухудшают свое материальное положение или сокращают предпринимательскую активность.
- Для нас недопустимо развивать свой бизнес на использовании временных слабостей или проблем наших клиентов. Мы не занимаемся рейдерством. Это для нас важно, потому, что мы ориентируемся на долгосрочные отношения с клиентом. Наш рост и успех должен быть основан на росте и успехе наших клиентов.
- Для нас очень важно вести свою деятельность в правовом поле. Мы стараемся избегать ведения дел с не комфортными в этом отношении клиентами. Это нам необходимо, чтобы уберечь наших добросовестных клиентов и акционеров от дополнительных рисков.
- Для нас очень важно быть привлекательным работодателем. Мы формируем команду приверженных сотрудников, выстраивая с ними долгосрочные отношения и предоставляя им уникальные возможности для роста и развития профессионального потенциала.

### **3. Корпоративная социальная ответственность Банка**

#### **Социальная ответственность Банка перед обществом — это:**

- Содействие экономическому развитию страны и росту уровня жизни людей;
- Учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел;
- Предоставление качественных услуг каждому клиенту;
- Создание рабочих мест, выплата легальных заработных плат и инвестиции в развитие человеческого капитала;
- Неукоснительное выполнение требований законодательства и нормативных актов Банка России;
- Учет интересов наименее социально защищенных слоев населения через проведение специальной процентной политики по кредитам и вкладам;
- Организация Банком благотворительных акций и централизованного сбора добровольных пожертвований сотрудников с целью оказания помощи остро-нуждающимся в этом людям и организациям;
- Стремление к снижению косвенного воздействия на окружающую среду через кредитование наиболее экологически эффективных компаний и проектов и, наоборот, отказ от кредитования организаций, чья деятельность прямо или косвенно наносит вред окружающей среде.

### **4. Отношения с государственными и муниципальными органами. Соблюдение антикоррупционных требований**

4.1. Банк строит отношения с государственными и муниципальными органами на принципах партнерства и уважения, понимая, что все инициативы указанных органов и Банка должны быть направлены на конструктивное развитие и дальнейшее управление финансовой системы государства

4.2. Банк считает себя обязанным:

в полном объеме и своевременно исполнять требования государственных органов, основанных на нормах действующего законодательства;

не допускать нарушения антикоррупционного законодательства в части злоупотребления служебным положением, полномочиями, дача или получение взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами и других противоправных действий, а также от имени или в интересах юридического лица.

4.3. Вновь принимаемые на работу сотрудники Банка, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), сообщать Банку сведения о последнем месте своей службы.

4.4 При заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы Банк в десятидневный срок сообщает о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Отношения с регулирующими и надзорными органами, в том числе с Банком России и его территориальными подразделениями, Банк строит на принципах партнерства и уважения, понимая, что все инициативы указанных органов и Банка должны быть направлены на конструктивное развитие и дальнейшее укрепление финансовой системы государства.

4.6. Взаимоотношения с иными заинтересованными в деятельности Банка лицами, Банк строит на основании взаимоуважения, проявления внимания к интересам указанных лиц и соблюдения во взаимоотношениях принципов профессиональной этики ПАО «БыстроБанк».

## **5. Взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами**

5.1. Отношения Банка с клиентами и деловыми партнерами строятся на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов клиента, обязательности, полноты раскрытия необходимой информации, прозрачности и предсказуемости.

5.2. Сотрудники Банка прилагают все усилия для минимизации любых рисков для клиента, делового партнера.

5.3. Для Банка крайне важно не навредить клиенту — мы предпринимаем всевозможные меры, направленные на предотвращение ситуаций, когда наши услуги могут негативно сказаться на финансовом положении клиента или его предпринимательской активности;

5.4. Сотрудники Банка прилагают все усилия для того, чтобы клиенты и деловые партнеры при взаимодействии с Банком разделяли принципы добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения. Сотрудники Банка делают все возможное с целью убедиться, что клиенты и деловые партнеры разделяют эти принципы и следуют им.

5.5. Сотрудники Банка ни при каких обстоятельствах не допускают совершения, а также возникновения оснований для совершения коррупционных или связанных со взяточничеством правонарушений.

5.6. Сотрудники Банка внимательно рассматривают и своевременно реагируют на замечания, жалобы и претензии в адрес Банка.

5.7. Сотрудники Банка не вправе проводить исследования и давать оценку клиенту, деловому партнеру от имени Банка, если это не связано с исполнением его служебных обязанностей в Банке.

5.8. Сотрудники Банка исключают применение в рамках взаимодействия с потребителем недобросовестных маркетинговых практик, навязывающих потребителю приобретение финансового продукта (финансовой услуги). Сотрудники Банка не допускают акцентирование внимания потребителя исключительно на информации о преимуществах финансового продукта (финансовой услуги) и сокрытие информации о присущих финансовому продукту (финансовой услуге) рисках, ограничение времени потребителя на принятие решения о получении им финансового продукта (финансовой услуги).

5.9. Сотрудники Банка, включая органы управления кредитной организации, несут персональную ответственность за качество взаимодействия с потребителями финансовых услуг.

5.10. Органы управления Банка несут ответственность за достаточность реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг, в том числе неквалифицированных инвесторов.

## **6. Взаимоотношения с конкурентами**

Взаимоотношения с конкурентами Банка строятся на принципах честности и взаимного уважения. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

## **7. Принципы трудовых взаимоотношений**

7.1. Банк строит отношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

7.2. Банк принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности сотрудников Банка. Банк создает все необходимые условия для профессионального роста, повышения социального благополучия сотрудников Банка.

7.3. Банк одобряет, ценит и поощряет проявление сотрудниками новаторства, инициативы, активного участия в жизни Банка.

7.4. Банк поддерживает право сотрудников организовывать и вступать в профессиональные союзы по своему усмотрению без каких-либо препятствий или мер наказания со стороны Банка и заключать коллективные соглашения с компанией.

7.5. В Банке не допускается дискриминация в части предоставления возможностей продвижения по службе, льгот или привилегий, создания условий труда по дискриминационным основаниям или использования стандартов оценки при трудоустройстве по дискриминационным основаниям, если данное дискриминационное отношение полностью, либо частично обусловлено расовой принадлежностью, цветом кожи, национальным происхождением, возрастом, вероисповеданием, степенью утраты трудоспособности, полом, сексуальной ориентацией или семейным положением.

7.6. В Банке не допускается преследование любого вида, при этом Банк обязуется принять соответствующие меры при выявлении любых форм преследования в Банке. Преследование определяется как поведение, выражающееся в словесной или физической форме, которое направлено на устрашение, запугивание или принуждение. Кроме этого, преследование включает в себя третирование в словесной форме (в том числе оскорбления на расовой или этнической почве), которые, по мнению работника, мешают работнику выполнять свои служебные обязанности.

7.7. В Банке не допускаются сексуальные домогательства в любой форме. Сексуальное домогательство определяется как навязчивое приставание на сексуальной почве, требование совершения действий интимного характера и прочее поведение в словесной или физической форме в случаях, когда подчинение или отказ от такого поведения служит основанием для принятия решений по продвижению по службе, или когда данное поведение имеет под собой цель создания или в качестве последствия приводит к созданию обстановки на рабочем месте, основанной на устрашении, враждебности или агрессии.

7.8. В Банке не допускается применение принудительного труда, который состоит в выполнении работ или оказании услуг, которые то или иное лицо выполняет или оказывает в недобровольном порядке под угрозой применения к нему силы или наказания.

7.9. В Банке не допустимо незаконное применение детского труда, строго соблюдаются положения государственных нормативных актов, регулирующих наем несовершеннолетних на работу.

7.10. В случае возникновения ситуаций, влекущих за собой коллективное увольнение сотрудников, в Банке составляется план смягчения неблагоприятных последствий подобного сокращения штатов, основанный на принципах недискриминации и консультаций. Консультации должны включать заблаговременное уведомление представителей трудового коллектива о намеченном изменении численности персонала, а также, при необходимости, доведение этой информации до соответствующих государственных органов в целях совместного рассмотрения плана сокращения штата и смягчения неблагоприятных последствий потери соответствующими сотрудниками своих рабочих мест. Итоги консультаций фиксируются в окончательном варианте плана сокращения штатов.

7.11. Сотрудник Банка не допускает возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка.

## **8. Участие сотрудников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций**

8.1. Банк не ограничивает участие сотрудников во внерабочее время в деятельности политических, религиозных и общественных организаций.

8.2. Религиозные и политические предпочтения сотрудников являются личным делом сотрудников и не должны препятствовать исполнению ими служебных обязанностей и общению с коллегами.

8.3. Сотрудники Банка, принимающие участие в политической, религиозной и политической деятельности, обязаны выступать в этих случаях только в качестве частных лиц, а не представителей Банка.

8.4. На территории Банка не допускается агитация сотрудников в пользу какой-либо политической партии или кандидата, а также распространение сотрудникам своих религиозных взглядов и убеждений.

8.5. Сотрудники не в праве осуществлять политическую, религиозную или общественную деятельность, используя для этих целей ресурсы Банка, его имидж и репутацию.

## **9. Механизм подачи и рассмотрения жалоб сотрудников Банка**

Любой сотрудник, действующий индивидуально или совместно с другими сотрудниками, которые считают, что они имеют основания для жалобы, имеет право:

- Предоставить такую жалобу без какого-либо для себя ущерба;
- Требовать рассмотрения этой жалобы на основании утвержденных ниже процедур.

9.1. Сотрудник подает жалобу в письменной или устной форме Председателю Комитета по персоналу.

9.2. Председатель Комитета по персоналу проводит выяснение обстоятельств, сбор необходимой информации изложенных в жалобе в течение одной недели с момента получения жалобы.

9.3. На основании полученной информации Председатель Комитета по персоналу предпринимает попытки урегулировать инцидент указанный в жалобе путем прямых переговоров между заинтересованными сторонами.

9.4. В случае недостижения обоюдного соглашения между заинтересованными сторонами в ходе переговоров, либо когда характер жалобы таков, что непосредственное обсуждение между заинтересованными сторонами не является целесообразным, рассмотрение жалобы Председатель Комитета по персоналу выносит на заседание Комитета по персоналу с приглашением на заседание заинтересованной стороны/сторон.

9.5. Принятое решение о разрешении ситуации изложенной в жалобе, сроки исполнения и ответственные лица за исполнение решения фиксируются в протоколе Комитета по персоналу.

9.6. Председатель Комитета по персоналу доводит решение Комитета по персоналу до заинтересованных сторон путем предоставления выписки из протокола заседания Комитета по персоналу.

9.7. Председатель Комитета по персоналу осуществляет общий контроль за исполнением решения принятого на Комитете по персоналу.

9.8. В случае, если решение Комитета по персоналу не устроило/не удовлетворило интересы сторон, они могут вынести рассмотрение данного вопроса на Правление Банка.

## **10. Горячая линия для сотрудников Банка**

10.1. В Банке функционирует Горячая линия для сотрудников, позволяющая держать оперативную двустороннюю связь между персоналом и руководством Банка с целью более полного информирования, повышения уровня удовлетворенности персонала работой, снижения текучести кадров, выявления мотивационных предпочтений работников, выявление основных проблем и причин недовольства сотрудников.

10.2. Каждый сотрудник может высказать свои пожелания по организации рабочего процесса в Банке, поделиться своим мнением и предложить решение проблемы, задать свои вопросы любому из руководителей Компании.

10.3. Все обращения принимаются по электронному адресу ответственного сотрудника, являющегося членом Комитета по персоналу, который распределяет вопросы между ответственными лицами,

отслеживает своевременность и полноту предоставляемых ответов.

## **11. Информационная безопасность**

11.1. Банк обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Банка и соблюдением его интересов.

11.2. Объем информации, предоставляемый клиентам, деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им банковских услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Банка.

11.3. Клиенты Банка, деловые партнеры должны и могут быть уверены в том, что информация о них, их предпринимательской и иной деятельности, включая информацию о том, что они – клиенты Банка, является конфиденциальной и не подлежит раскрытию Банком, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации или когда раскрытие информации происходит по просьбе клиента, делового партнера и не противоречит условиям договора с ним.

11.4. Банк ограничивает круг лиц, имеющих право общаться от имени Банка со средствами массовой информации. Давать комментарии относительно деятельности Банка для средств массовой информации и иных источников, могут только уполномоченные на это лица.

11.5. Сотрудник не в праве, используя средства массовой информации, подвергать сомнению деятельность Банка и действия своих коллег.

11.6. Сотрудники несут персональную ответственность за содержание размещаемой ими информации о Банке и публично доступных ресурсах сети Интернет.

## **12. Предотвращение конфликта интересов**

12.1. Банк и его сотрудники стараются избегать ситуации конфликта интересов — противоречия между имущественными и иными интересами Банка и (или) его сотрудников и (или) клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов.

12.2. Сотрудник Банка воздерживается от какой-либо деятельности, если эта деятельность противоречит интересам Банка, может вызвать сомнения в репутации и надежности Банка.

12.3. При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов, сотрудник обязан сообщить об этом непосредственному руководителю, в случае необходимости - передать информацию в Управление безопасности Банка, Службу внутреннего контроля, которые обязаны предоставить сотруднику необходимые консультации в отношении его действий в сложившейся ситуации.

12.4. Если в силу объективных причин устранение конфликта интересов невозможно, интересы клиентов Банка имеют приоритетное значение, если это не противоречит законодательству и требованию нормативных актов Банка России. В случае возникновения конфликта интересов сотрудника и Банка приоритет имеют интересы Банка.

12.5. В целях предотвращения конфликта интересов запрещается заключение соглашений о сотрудничестве с торговыми организациями и агентами Банка, договоров поручительства и соглашений о банковской гарантии, кредитных договоров, договоров аренды недвижимого имущества, договоров по закупке товарно-материальных ценностей и основных средств, договоров оказания услуг, выполнения работ с организациями, руководители и участники (акционеры) которых являются сотрудниками банка, занимающими нижеуказанные должности (выполняющими обязанности), либо их родственниками:

- члены кредитного комитета, финансового комитета и комитета по развитию;
- управляющие ВСП, филиалов и представительств Банка;
- главный бухгалтер Банка, главные бухгалтера филиалов и представительств Банка, а также лица, их замещающие;
- менеджеры, принимающие непосредственное участие в процессе кредитования;
- сотрудники Отдела управления имуществом;
- специалисты по проверке, в т.ч. проверке в регионах и специалисты по взысканию; управляющие портфелем проблемных кредитов;
- сотрудники Отдела контроля рисков в общехозяйственных процессах и лица, имеющие доверенности на заключение договоров по неосновной деятельности;
- кредитные аналитики.

В случае поступления заявки от таких организаций о намерении заключить соглашение или

договор, решение по ней принимается лишь после перевода сотрудника, занимающего указанную в данном пункте должность, на иную должность либо увольнения.

На должности, указанные в данном пункте, Банк не назначает и не осуществляет прием на работу, если лицо, претендующее на данную должность, является руководителем и/или участником (акционером) организаций, с которыми у Банка заключены соглашения и договоры, либо родственниками этих лиц.

12.6. Возможность возникновения конфликта интересов исключается путем установления запрета всем сотрудникам Банка:

- занимать руководящие должности в иных коммерческих организациях (директор и его заместители, главный бухгалтер и его заместители);

- осуществлять предпринимательскую деятельность, в том числе без регистрации индивидуального предпринимателя (за исключением случаев, согласованных с непосредственным руководителем, если такая деятельность осуществляется не в ущерб Банку и не за счет имущества и ресурсов Банка во внерабочее в Банке время);

- являться участником коммерческой организации с долей 50% и более уставного капитала;

- осуществлять трудовую деятельность в иных организациях по совместительству, за исключением осуществления научной и преподавательской деятельности по направлению основной работы в Банке, а также в дочерних компаниях Банка.

12.7. Наличие возможных признаков возникновения конфликта интересов, указанных в п.12.5-12.6, проводит непосредственный руководитель путем постоянного мониторинга информации о подчиненных сотрудниках. При выявлении обстоятельств, указанных в п.12.5-12.6., непосредственный руководитель обязан оценить степень влияния указанных обстоятельств на возможный конфликт интересов и довести полученную информацию до руководителя Службы внутреннего контроля. Руководитель службы внутреннего контроля на основе полученной информации проводит анализ и принимает решение о наличии/отсутствии конфликта интересов. Данное решение руководителя Службы внутреннего контроля выносится на рассмотрение Комитета по персоналу, который принимает итоговое решение о наличии/отсутствии конфликта интересов в каждой конкретной ситуации. В случае принятия Комитетом по персоналу решения о наличии конфликта интересов, сотрудник должен быть переведен на другую должность либо уволен.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Сотрудники Банка обязаны соблюдать нормы настоящего Кодекса.

13.2. При наличии у сотрудников вопросов относительно правильности поведения в ситуациях, регламентируемых настоящим Кодексом, а также при появлении у него обоснованных подозрений в том, что действие либо бездействие кого-либо может привести к нарушению этических норм Банка или возникновению конфликта интересов, он может обратиться :

- к своему непосредственному руководителю;
- в Комитет по персоналу;
- в Управление безопасности Банка;
- в Службу внутреннего контроля;
- к вышестоящему руководителю.

13.3. Банк выражает уверенность в том, что безусловное следование всеми сотрудниками нормам настоящего Кодекса повышает эффективности работы Банка, поддерживает и укрепляет его имидж и репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами, партнерами и акционерами.

13.4. Каждый сотрудник несет личную ответственность за то, чтобы его отношения с клиентами, коллегами, акционерами и общественностью способствовали динамике роста и повышению качества предоставляемых услуг.

13.5. Кодекс согласуется с действующими внутренними нормативными документами Банка.

13.6. Незнание сотрудником положений данного Кодекса не освобождает его от обязанности выполнять утвержденные Банком корпоративные нормы и правила поведения.