

Коммерческий банк «Хлынов»  
(акционерное общество)  
(АО КБ «Хлынов»)

---

г. Киров

№ \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕН  
Протоколом совета АО КБ «Хлынов»  
от \_\_\_\_\_ 2015 года № \_\_\_\_\_  
Председатель совета банка  
\_\_\_\_\_ В.П. Савиных

Кодекс корпоративной этики Коммерческого банка «Хлынов»  
(акционерное общество)

(редакция 4)

(с изменениями и дополнениями №1 (протокол совета директоров от 29.12.2016 № 25), с изменениями и дополнениями № 2 (протокол совета директоров от 14.06.2017 № 14), с изменениями и дополнениями № 3 (протокол совета директоров от 28.07.2017 № 18)).

Содержание:

1	Общие положения	3
2	Миссия	4
3	Корпоративные ценности Банка	4
4	Взаимоотношения Банка с клиентами	5
5	Взаимоотношения Банка с сотрудниками	6
6	Взаимоотношения Банка с конкурентами	8
7	Ответственность за исполнением настоящего Кодекса	8
8	Внутренний контроль	8
9	Заключительные положения	11

## 1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики АО КБ «Хлынов» (далее Кодекс) разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, Кодекса этических принципов банковского дела (далее – Кодекс АРБ), одобренного XIX Съездом АРБ 2 апреля 2008 года, обычаев делового оборота, содержит общеобязательные правила поведения, распространяющиеся на всех работников АО КБ «Хлынов» (далее – Банк), независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Целью настоящего Кодекса является определение профессиональной этики и правил поведения сотрудников Банка. Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм поведения сотрудника с учетом особенностей его профессиональной деятельности

1.3. Задачами Кодекса являются:

1.3.1. Закрепление миссии и корпоративных ценностей Банка.

1.3.2. Обеспечение осознания работниками Банка персональной ответственности перед акционерами, клиентами, деловыми партнерами Банка за надлежащее выполнение своих должностных обязанностей и своей роли в реализации миссии Банка.

1.3.3. Определение основ взаимоотношений Банка с клиентами, деловыми партнерами, органами государственной и муниципальной власти, конкурентами и сотрудниками Банка.

1.4. Работники Банка обязаны руководствоваться в своей деятельности положениями Кодекса АРБ, к которому Банк присоединился 18.02.2016, указанный документ размещен на сайте и корпоративном портале Банка.

1.5. Настоящий Кодекс регулярно пересматривается и

совершенствуется, на его основании разрабатываются и утверждаются документы Банка, регламентирующие отношения с сотрудниками, клиентами, деловыми партнерами, органами власти и т.д.

## **2. Миссия банка**

Руководство и сотрудники Банка принимают на себя миссию – выстраивание честных партнерских отношений для развития каждого, где:

- ✓ Доверие - это мера успеха,
- ✓ Честность отношений - это условие успеха,
- ✓ Совместное развитие - это общий успех.

## **3. Корпоративные ценности Банка**

**3.1. Надежность и стабильность взаимоотношений.** Долгосрочное сотрудничество на основе надежности и стабильности взаимоотношений - это то, что ведет коллектив Банка, Клиентов и Партнеров к успеху.

**3.2. Работа в команде во имя общих целей.** Работа в команде во имя общих целей позволяет добиваться большего результата, чем простая сумма того, что мог бы сделать каждый в стремлении к личным достижениям.

**3.3. Социальная ответственность перед обществом, перед городом и регионом, в котором мы живем.** В полной мере осознавая свою ответственность перед обществом, в котором живем, перед городом и регионом, где был создан и работает Банк, сотрудники Банка готовы участвовать в решении самых острых социальных вопросов.

**3.4. Профессионализм, открытость и взаимопомощь.** В отношениях с коллегами ценностью является профессионализм, открытость и взаимопомощь, а оценка труда каждого носит справедливый объективный характер и исчисляется на основе личного вклада в общее дело.

**3.5. Преданность бренду и имени Банка.** Каждый сотрудник искренне предан бренду и имени Банка, а в своем движении вперед опирается на бережно сохраняемые традиции и опыт прошлых достижений.

**3.6. Инновационность.** Мы находим лучшие практики, внедряем новые технологии, совершенствуем процессы обеспечивая рост эффективности банка, тем самым повышая качество жизни и удовлетворённости клиентов.

#### **4. Взаимоотношения Банка с клиентами.**

Миссия и ценности Банка предполагают выстраивание взаимоотношений с акционерами, клиентами, деловыми партнерами на основании следующих принципов:

**4.1. Честность и доверие.** Сотрудники в своей работе должны быть честными и достойными доверия, придерживаться принципов личной ответственности перед акционерами, клиентами и деловыми партнерами.

**4.2. Доброжелательность и уважение.** Сотрудники Банка должны проявлять внимание и уважение к клиентам, стараться удовлетворять их потребности, обеспечивать максимальный комфорт. При этом быть открытыми и доброжелательными в общении, оказывать помощь клиентам Банка.

**4.3. Долгосрочное и взаимовыгодное сотрудничество.** Отношения с акционерами, клиентами и деловыми партнерами должны строиться на принципах долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества и соблюдения действующего законодательства. Главное для Банка – это всегда выступать в роли надежного партнера.

**4.4. Предупреждение и противодействие сомнительным сделкам.** Каждый сотрудник обязуется предупреждать и противодействовать совершению сомнительных операций и сделок, в соответствии с

федеральными законами и локальным нормативным актами.

**4.5. Противодействие коррупции.** Каждый сотрудник Банка нетерпим к коррупции и обязан принимать меры по ее предупреждению.

## **5. Взаимоотношения Банка с сотрудниками.**

Банк рассматривает персонал как ключевой, стратегический ресурс, способный обеспечить ему долгосрочные конкурентные преимущества, достижение лидерских позиций на рынке банковских услуг и придерживается с сотрудниками отношений на основании следующих принципов, исходящих из миссии и ценностей:

**5.1. Уважение.** Руководство Банка создает такую корпоративную культуру, в которой нормой будет уважение к профессиональным качествам сотрудников и их личности. Уважение должно проявляться в стиле общения между руководством и сотрудниками, а также и в исполнении взаимных обязательств, и в учете интересов и потребностей каждой из сторон.

**5.2. Взаимные обязательства.** Руководство и сотрудники обязаны своевременно и полностью исполнять свои взаимные обязательства. Со стороны сотрудника это своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей, а со стороны руководства – обеспечение необходимых условий труда для надлежащего исполнения должностных обязанностей, осуществление своевременной и объективной оценки труда, а также возможность профессионального развития.

**5.3. Работа в команде.** Все сотрудники Банка работают одной командой и их действия направлены на достижение ключевых целей и общего результата. Команда – это не только свое подразделение, а весь Банк. Сотрудники Банка относятся к коллегам с уважением, признают значимость их труда и всегда стремятся помочь друг другу.

**5.4. Социальная политика.** Руководство Банка проводит социальную

политику с целью формирования лояльности и мотивации сотрудников на эффективную работу по достижению индивидуальных и общих целей Банка. Социальная политика направлена на обеспечение охраны здоровья, труда, безопасности сотрудников Банка, повышение социального благополучия и поддержки сотрудников Банка в сложных жизненных ситуациях.

**5.5. Оплата труда.** Вопросы оплаты труда сотрудников являются предметом особого внимания руководства Банка. Система оплаты труда в Банке соответствует стандартам, принципам и методам рыночной оценки труда для поддержания у работников Банка мотивации следовать передовым стандартам ведения бизнеса и развивать свои профессиональные знания и умения.

**5.6. Ответственность.** Сотрудник Банка несет ответственность за результат своего труда, при выполнении своих обязанностей уделяет особое внимание возможным рискам, которые могут повлечь потери для Банка, информирует об их возникновении непосредственного руководителя и заинтересованные структурные подразделения Банка.

**5.7. Преданность банку.** Каждый сотрудник дорожит именем Банка и не допускает возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, и не использует негативных высказываний в отношении Банка и его коллектива.

**5.8. Активное участие.** Банк приветствует активное участие работников в жизни Банка, что способствует развитию корпоративной культуры и формированию лояльности и внутреннего сотрудничества. Банк поддерживает инициативу и рационализаторские предложения сотрудников по совершенствованию своих трудовых функций и бизнес-процессов Банка.

## **6. Взаимоотношения Банка с конкурентами.**

6.1. Взаимоотношения с конкурентами Банка строятся на принципах взаимного партнерского уважения. Банк придерживается в своей работе принципов добросовестной конкуренции на рынке банковских услуг.

## **7. Ответственность за исполнение настоящего Кодекса.**

7.1 Работники Банка, в том числе председатель правления и члены правления Банка, несут административную и дисциплинарную ответственность за соблюдение положений настоящего Кодекса, а также положений Кодекса АРБ, указанного в пунктах 1.1 и 1.4 настоящего документа.

## **8. Внутренний контроль.**

8.1. Внутренний контроль соблюдения Кодекса корпоративной этики Банка направлен на обеспечение выполнения требований внутренних нормативных документов Банка, действующего законодательства, соблюдение установленных процедур и полномочий, определение уровня банковских рисков.

8.2. Определены следующие критичные зоны банковских рисков в процессе соблюдения Кодекса корпоративной этики сотрудниками Банка:

- соблюдение обязательного ознакомления сотрудников с Кодексом корпоративной этики специалистами отдела кадров управления по организационному развитию (далее – УОР);

- соблюдение сроков и организации проведения адаптационного семинара «Добро пожаловать в Хлынов» сотрудником УОР, ответственным за процесс адаптации вновь принятых сотрудников;

- соблюдение сотрудниками общеобязательных принципов / правил / норм поведения, установленных внутренними нормативными документами Банка.

8.3. В целях снижения уровня банковских рисков используется многоуровневая система внутреннего контроля.

#### **8.4. Уровень №1. Предварительный контроль.**

Предварительный контроль в критичных зонах осуществляется сотрудниками отдела кадров УОР, ответственными за прием и адаптацию вновь принятых сотрудников в рамках непосредственного выполнения ими своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями.

#### **8.5. Уровень №2. Текущий контроль.**

Текущий контроль за ознакомлением с Кодексом и соблюдением его требований вновь принятыми сотрудниками осуществляет начальник отдела кадров УОР. Руководители структурных подразделений (далее – СП) Банка осуществляют контроль за соблюдением Кодекса сотрудниками СП в текущей деятельности. Обсуждение различных ситуаций, проблем, возникающих в процессе реализации задач с точки зрения миссии и ценностей Банка, профессиональной этики и правил поведения, утвержденных Кодексом корпоративной этики, осуществляется руководителями СП посредством проведения как коллективных, так и индивидуальных бесед по содержанию Кодекса.

Заместители председателя правления, члены правления Банка в рамках осуществления текущей деятельности и кураторства СП контролируют соблюдение руководителями СП Кодекса корпоративной этики Банка.

#### **8.6. Уровень №3. Последующий контроль.**

Последующий выборочный контроль осуществляется начальником УОР по задачам, имеющим для Банка критическое значение с точки зрения рисков. В целях недопущения возникновения репутационного, комплаенс, правового, операционного рисков начальником УОР производится выборочный контроль сроков и проведения мероприятий, направленных на информирование персонала банка о настоящем Кодексе. Относительно качества информирования и принятия миссии и ценностей Банка выборочно начальник УОР проводит личные встречи с сотрудниками/

руководителями СП Банка.

Ежегодно, в рамках периодической оценки соблюдения положений настоящего Кодекса, УОР проводит среди всех работников Банка опрос соблюдения работниками Банка, в том числе членами правления, принципов корпоративной этики, запрашивает материалы, устанавливающие признаки виновного нарушения одного или нескольких положений настоящего Кодекса, а также Кодекса АРБ.

#### **8.7. Уровень №4. Дополнительный независимый контроль.**

Дополнительный независимый контроль оценки репутационного, правового, операционного рисков осуществляет управление рисков и финансового анализа (далее – УРиФА) в соответствии с Положением об организации управления операционным риском в АО КБ «Хлынов», Положением об организации управления риском потери деловой репутации в АО КБ «Хлынов», Положением об организации управления правовым риском в АО КБ «Хлынов».

Служба внутреннего контроля (далее – СВК) в рамках процедур управления регуляторным (комплаенс) риском осуществляет контроль за соблюдением требований настоящего Кодекса, мониторинг и координацию мер, направленных на снижение уровня данного риска. В случае возникновения регуляторного риска, реализация которого может привести к значительным количественным и (или) качественным потерям Банка, руководитель СВК информирует об этом председателя правления Банка.

#### **8.8. Уровень №5. Контроль со стороны органов управления Банка.**

8.8.1. Председатель правления при рассмотрении справок СВА по вопросам соблюдения Кодекса, при рассмотрении иных отчетов 2-4 уровней контроля дает поручения по устранению выявленных замечаний, утверждает приоритеты и сроки устранения замечаний, направляет на рассмотрение правлением Банка данные вопросы для определения мер административного и дисциплинарного взыскания в отношении

работников Банка за выявленные нарушения (за исключением членов правления и лиц, указанных в п. 8.8.2), отчитывается перед советом директоров за соблюдение сотрудниками Банка положений Кодекса корпоративной этики.

8.8.2. Комитет по вознаграждениям совета директоров рассматривает результаты ежегодного опроса о соблюдении работниками, в том числе членами правления, принципов корпоративной этики, выявленные случаи нарушения Кодекса, отчеты о принятых мерах, устранении замечаний, выносит рекомендации совету директоров о мерах административного и дисциплинарного взыскания в отношении членов правления Банка, а также иных работников, к которым законодательством РФ установлены требования к деловой репутации.

8.8.3. Совет директоров Банка рассматривает выводы и рекомендации комитета по вознаграждениям, принимает решение о наложении мер административного и дисциплинарного взыскания в отношении работников, указанных в п. 8.8.2, в том числе членов правления Банка.

**8.9. Контроль со стороны службы внутреннего аудита.** Служба внутреннего аудита производит периодический контроль соблюдения требований настоящего Кодекса и оценку системы внутреннего контроля, в том числе и на наличие инструментов контроля, эффективности их использования соответствующими руководителями и должностными лицами.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Нормы и правила, утвержденные в данном Кодексе, распространяются на всех сотрудников АО КБ «Хлынов». Все сотрудники Банка должны быть ознакомлены с данным Кодексом под роспись.

9.2. Настоящий Кодекс вступает в силу с даты утверждения его протоколом совета директоров Банка, с этой же даты утрачивает силу

Положение о Кодексе корпоративной этики Коммерческого Банка «Хлынов» (акционерного общества), утвержденного протоколом правления № 16 от 24.03.2014.

Начальник управления  
по организационному развитию

И.Н. Власова