

Утверждено
Советом директоров
АО "Ури Банк"



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Протокол от 5 августа 2025 г.

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
"УРИ БАНК"

Москва,
2025

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Банк и сотрудники.....	8
3. Банк и клиенты	11
4. Банк и общество	12
5. Ресурсы Банка.....	13
6. Требования к корпоративному поведению и имиджу сотрудников.....	13
7. Ответственность за нарушение Кодекса	15
8. Механизм реализации Кодекса	15
9. Заключительные положения	15
 <i>Приложение № 1. Форма опросного листа</i>	 15
<i>Приложение № 2. Форма опросного листа о соблюдении профессиональной этики</i>	17

1. Общие положения

Кодекс корпоративной этики АО «Ури Банк» (далее – Кодекс и Банк, соответственно) отражает принятые в Банке стандарты поведения, основанные на миссии и ценностях, гарантирующие справедливое и честное отношение к сотрудникам Банка, клиентам и партнерам, а также на соблюдение законодательства Российской Федерации и внутренних правил Банка.

Под понятием **корпоративной этики** Банк понимает комплекс основополагающих ценностей и правил поведения, призванных оказывать влияние на поведение сотрудников и способствовать поддержанию репутации Банка как надежного финансового института. Кодекс помогает вовремя распознать ситуации, не соответствующие этическим корпоративным принципам Банка, а также подсказывает, как поступить в случае, если у сотрудников Банка появились сомнения или вопросы относительно этичности поведения.

Изложенные в Кодексе принципы представляют собой основы поведения, которыми сотрудники Банка руководствуются при выполнении своих должностных обязанностей. Каждый сотрудник Банка обязан помнить, что качественная ежедневная работа, действия и решения сотрудников Банка отражаются на Банке, его деловой репутации и имидже.

Кодекс предназначен для всех сотрудников Банка, вне зависимости от занимаемой должности и стажа работы, а также для членов Правления и Совета директоров Банка. Кроме того, Банк приветствует и поощряет следование партнерами, контрагентами и клиентами Банка принятым в Банке этическим стандартам. Если Банк привлекает третьих лиц для работы с Банком, уполномоченные сотрудники Банка должны убедиться, что контрагент обладает высоким уровнем деловой репутации и разделяет этические принципы, отраженные в настоящем Кодексе. Кодекс призван гарантировать соответствующий ценностям Банка открытый, честный и справедливый подход в отношениях со всеми указанными сторонами.

1.1. Корпоративные принципы

Законность:

Банк осуществляет свою деятельность в рамках строгого соответствия действующему законодательству Российской Федерации и международным нормам.

Консерватизм:

Банк – консерватор в том, что касается:

- соблюдения традиционных деловых ценностей, таких как абсолютная надежность и соблюдение интересов акционеров и клиентов Банка,
- сохранения корпоративных традиций Банка. Сложившаяся команда – это то, что позволяет Банку действовать как целостному организму;
- сохранения своих достижений, развития и упрочения наших деловых связей.

Инновационность:

Банк стремится к инновационности:

- освоения новых сегментов рынка, современных финансовых услуг, передовых банковских технологий и принципов работы,
- новых контактов и предложений, поиска новых областей деятельности, новых форм взаимодействия с клиентами,
- последовательно исправляет неэффективность в процессах, излишнюю бюрократию и устаревшие решения,
- открыт для новых идей и предложений, приносящих пользу клиентам, Банку и сотрудникам

Репутация:

Безукоризненная репутация – главное достояние и высшая ценность Банка, залог его устойчивости и развития.

Банк дорожит своей репутацией: корпоративные ценности Банка должны соблюдаться в каждом действии, в каждой сделке.

1.2. Этические нормы поведения

Сотрудники АО «Ури Банк» разделяют основные корпоративные ценности и совместно работают над воплощением миссии Банка. Каждый сотрудник, вне зависимости от занимаемой должности, обязан:

- исполнять свои должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Банка для выполнения поставленных стратегических задач;
- строго придерживаться действующего законодательства Российской Федерации во всех поступках и деловых операциях;
- строго придерживаться требований, изложенных в настоящем Кодексе и других внутренних документах Банка;
- не вступать ни в какие деловые отношения, которые могут негативно отразиться на репутации Банка;
- избегать ситуаций, в которых может возникнуть конфликт личных интересов с интересами Банка;
- уметь работать в команде, строить отношения с коллегами на основе сотрудничества и доброжелательности;
- оказывать услуги одинаково высокого качества для всех клиентов и во всех регионах, с которыми работает Банк;
- не выполнять работы, не использовать и не рекомендовать методы, которые могут нанести вред Банку, обществу, государству или личности;
- заботиться о поддержании высокой репутации Банка и никогда не использовать репутацию Банка или его ресурсы для извлечения личной выгоды;
- не создавать ситуаций, побуждающих клиентов или партнеров Банка вознаграждать сотрудника Банка, не принимать от них в личных целях материальные ценности или услуги. О любых предложениях и намеках на противозаконное ведение дел следует сообщать своему непосредственному руководителю и в Службу внутреннего контроля. Умолчание о подобном предложении может рассматриваться как основание для проведения внутреннего служебного расследования, даже если фактически материальные ценности и услуги приняты не были;
- исключить возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий или иных общественных объединений;
- не участвовать и не вовлекать Банк в запрещенные операции. К запрещенным операциям Банк относит любые действия, осуществляемые в целях легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения, или носящие коррупционную составляющую, а также все виды мошенничества или действия, совершаемые по принуждению, вымогательству или сговору. Сотрудники Банка обязаны отказаться от проведения запрещенных операций в достаточно четкой и ясной форме, не оставляющей места для сомнений, недопонимания и двусмысленной трактовки такого отказа;
 - ✓ воздержаться от выражения мнения в средствах массовой информации и социальных сетях относительно Банка и его конкурентов без согласования с руководством Банка;
 - ✓ бережно относиться к имуществу Банка и других сотрудников, использовать машины, оборудование, оргтехнику Банка только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
 - ✓ не использовать имущество Банка в личных целях;
 - ✓ соблюдать трудовую дисциплину;

1.3. Правила работы с информацией

Любые сведения о Банке, его клиентах и партнерах, ведущихся переговорах, деловых предложениях, о которых не сообщается официально, являются конфиденциальной информацией.

До тех пор, пока клиенту или партнеру не сделано официальное предложение, все деловые планы также являются конфиденциальной информацией. Эта информация ни при каких условиях не может быть разглашена.

Любое раскрытие информации, тем или иным способом связанное с Банком, которое может влиять на его репутацию и имидж, осуществляется в соответствии с утвержденными в Банке внутренними документами.

Неправильное употребление или ошибочное раскрытие непубличной, служебной или конфиденциальной информации может привести к утечке информации. Даже при отсутствии нарушения закона такое поведение может подорвать доверие к Банку со стороны клиентов и контрагентов, сохранение которого является важнейшим фактором поддержания деловых отношений.

Любое выражение личного мнения о деятельности Банка или его конкурентов сотрудниками Банка в средствах массовой информации или в социальных сетях также способно оказать негативное влияние на имидж Банка. Сотрудник Банка должен:

- воздерживаться от действий, которые могут нанести ущерб интересам Банка, а также деловой репутации Банка;
- взаимодействовать со средствами массовой информации с целью распространения сведений о Банке исключительно по согласованию с Председателем Правления или лицом, его замещающим;
- не участвовать в рекламных акциях других кредитных организаций, не распространять иным образом (в том числе безвозмездно) информацию о финансовых услугах сторонних финансовых организаций в открытых источниках информации, включая средства массовой информации и социальные сети;
- не размещать не соответствующий действительности или нарушающий частную жизнь других сотрудников Банка контент в открытых источниках информации, включая средства массовой информации и социальные сети.

1.3.1. Инсайдерская информация

Банк относит к инсайдерской информации¹ точную и конкретную информацию, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну, распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров. Инсайдерская информация - информация, относящаяся как к инсайдерской информации Банка, так и к инсайдерской информации клиентов и контрагентов Банка, которая предоставлена Банку. Сотрудник Банка, который в процессе исполнения своих служебных обязанностей имеет доступ к инсайдерской информации или владеет такой информацией в отношении контрагентов или операций Банка, не должен:

- раскрывать ее каким-либо лицам, включая других сотрудников Банка, за исключением ситуаций, когда раскрытие такой информации, ее объем, содержание и способы распространения осуществляются в соответствии с установленным порядком и не противоречат требованиям к соблюдению охраняемой законодательством банковской, коммерческой тайны, иной конфиденциальной информации, а также требованиям внутренних документов Банка;
- использовать ее для принятия решений об осуществлении действий на рынке ценных бумаг и с целью извлечения личной выгоды;
- нарушать требования Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 224 «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Информация о том, что какой-либо сотрудник Банка использует инсайдерскую информацию в целях осуществления операций на рынке ценных бумаг, либо в иных целях, должна быть незамедлительно доведена до сведения Службы внутреннего контроля.

Любое неправомерное использование инсайдерской информации влечет за собой наступление ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Связь с органами власти

Связь с органами власти, включая их представителей, осуществляется в Банке в строгом соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, настоящим Кодексом и на основании распоряжения руководства Банка.

Сотрудник Банка, не уполномоченный представлять официальные комментарии или позицию Банка, не может доводить указанные комментарии или позицию до сведения представителей органов власти.

В случае если сотрудник оказался вовлечен в судебные разбирательства или расследование, которые могли бы бросить тень на его репутацию либо на репутацию Банка, сотруднику следует обратиться к своему непосредственному руководителю в целях приложения всех усилий для сохранения имиджа Банка.

1.5. Конфликт интересов, его предотвращение и разрешение

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника противоречит его профессиональным обязанностям и миссии Банка или когда посторонняя по отношению к Банку деятельность занимает рабочее время сотрудника.

¹ в соответствии с определением, Федеральный закон № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

При поступлении на работу, изменении обязанностей сотрудника или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, а также в Отдел кадрового и административного управления, Службу внутреннего контроля и иным лицам (подразделениям) в соответствии с действующими внутренними нормативными документами Банка.

В случае возникновения конфликта интересов сотрудник обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством.

При возникновении сомнений или вопросов, касающихся выявления конфликта интересов, сотрудники могут обратиться в Службу внутреннего контроля.

1.6. Противодействие легализации (отмыванию) денежных средств, полученных преступным путем, и финансированию терроризма

Каждый сотрудник Банка должен строго придерживаться внутренних правил по противодействию легализации (отмыванию) денежных средств, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения. Принципом, положенным в основу указанных правил, является участие каждого сотрудника, вне зависимости от занимаемой им должности, в выявлении операций, подлежащих обязательному контролю, а также необычных сделок, проводимых клиентами или контрагентами Банка.

1.7. Роль Службы внутреннего контроля (комплаенс-службы), Службы управления рисками и Службы внутреннего аудита Банка

Служба внутреннего контроля отвечает за поддержку сотрудников Банка в части применения и понимания требований настоящего Кодекса.

Служба внутреннего контроля предоставляет информацию, рекомендации и консультации по различным аспектам деятельности Банка и, посредством непрерывного мониторинга деятельности Банка, обеспечивает привлечение внимания руководства Банка к фактам несоблюдения требований настоящего Кодекса и иных внутренних нормативных документов Банка в целях незамедлительного принятия необходимых мер.

Служба внутреннего контроля для выявления фактов несоблюдения требований настоящего Кодекса один раз в год проводит опрос среди сотрудников Банка (опросный лист является Приложением № 1 к настоящему Кодексу).

Для оценки состояния корпоративного управления в Банке Службой управления рисками проводится опрос среди сотрудников по вопросам профессиональной этики (по форме Приложения № 2).

Для оценки состояния корпоративного управления в Банке учитываются различные факторы, такие как:

- ✓ организация деятельности органов управления Банка,
- ✓ четкое распределение полномочий между органами управления Банка,
- ✓ утверждение Стратегии развития Банка и контроль за ее реализацией,
- ✓ отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов,
- ✓ координация управления банковскими рисками,
- ✓ предотвращение конфликта интересов,
- ✓ отношения с аффилированными лицами,
- ✓ своевременность и полнота раскрытия информации о Банке,
- ✓ иные факторы, которые могут повлиять на состояние корпоративного управления.

Систематическая независимая оценка состояния корпоративного управления Банка проводится Службой внутреннего аудита Банка на основании утвержденного Плана проверок, и в рамках внешнего аудита.

2. Банк и сотрудники

2.1. Основные требования к сотрудникам

Главный фактор успеха и основное конкурентное преимущество Банка – сплоченный и высокопрофессиональный коллектив сотрудников, поэтому мы стремимся, чтобы Банк был лучшим местом работы для людей разных поколений и с разными потребностями. Банк строит отношения с сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества и взаимного уважения. Банк неукоснительно соблюдает трудовое законодательство Российской Федерации, выступает за разумный баланс между работой и личной жизнью сотрудников, с уважением относится к их обязательствам вне работы.

Опираясь на принцип справедливости, Банк гарантирует сотрудникам Банка достойную оплату труда и равные возможности для развития карьеры в соответствии с результатами оценки личной эффективности работы. Любые формы дискриминации по полу, вероисповеданию, мировоззрению, возрасту, этнической или национальной принадлежности, по степени физических возможностей, сексуальной ориентации, цвету кожи, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и иным индивидуальным особенностям Банк считает неприемлемыми. Все формы насилия на рабочем месте, включая словесные, физические и психологические, запрещены. Сотрудник защищен от преследования и дискриминации за жалобы о применении какой-либо формы насилия по отношению к нему. Банк соблюдает права человека и поддерживает безопасную и комфортную рабочую среду. В случае если сотрудники Банка столкнулись с дискриминацией, сексуальными домогательствами на рабочем месте, то они незамедлительно обязаны довести до сведения непосредственного руководителя и Службу внутреннего контроля известные им факты.

Любая форма проявления дискриминации в отношении сотрудников Банка влечет за собой наступление ответственности в соответствии с внутренними документами Банка или законодательством Российской Федерации.

Действия сотрудников Банка отвечают следующим требованиям:

Компетентность:

Каждый сотрудник Банка должен соответствовать предъявляемым к нему требованиям и прилагать максимум усилий для постоянного развития и повышения своей квалификации.

Если перед сотрудником Банка стоит проблема, выходящая за рамки его компетенции, ему необходимо обратиться к Руководителю и к коллегам. Работа в команде – оптимальный способ решения проблем.

Динамичность:

Работа в Банке – это творчество, обновление и самореализация.

Залог успеха Банка – новые идеи его сотрудников, их профессиональное развитие.

Основа развития – инициатива и умение быстро принимать верные решения в нестандартных ситуациях.

Творчество – неотъемлемая составная часть успеха каждого сотрудника и Банка в целом.

Надежность:

Сотрудники Банка должны действовать в соответствии с корпоративными ценностями и стремиться к дальнейшему развитию Банка и воплощению его миссии.

Слово, данное сотрудником Банка партнерам, клиентам и коллегам, – это слово, данное Банком, и оно всегда соблюдается.

Если сотрудник Банка видит опасность невыполнения деловых обязательств, он обращается к руководству, чтобы незамедлительно решить проблему.

Работа в команде:

Цели и ценности объединяют Банк в единую команду – все сотрудники Банка делают общее дело. Общение коллег, атмосфера диалога и взаимопомощи – залог успеха команды.

Диалог – основа разрешения конфликта интересов. Сотрудникам необходимо слушать других и учитывать все интересы при решении проблем.

Ответственность:

Деятельность каждого из сотрудников Банка направлена на достижение целей Банка.

Сотрудники Банка работают в команде, но каждый в полной мере отвечает за результаты своей работы.

Сотрудники Банка имеют право совершить ошибку. При этом сотрудникам необходимо своевременно выявить и исправить их, чтобы предотвратить серьезные последствия для Банка.

Действия, противоречащие основным корпоративным ценностям Банка, не допустимы.

2.2. Обязательства сотрудников в целях соблюдения законности

Крайне важно при выявлении сотрудниками Банка информации о фактах нарушения законности и корректности совершения операций (сделок) Банка, а также о фактах нарушения стандартов корпоративной этики, нанесения (или потенциального нанесения) ущерба Банку, его клиентам, третьим лицам в связи с деятельностью Банка, довести эту информацию до сведения Службы внутреннего контроля.

О проблемах и сложностях, связанных с особенностями деловой коммуникации, которые в случае их возникновения не приведут к существенным рискам для Банка и его репутации, рекомендуется сообщать непосредственному руководителю или директору департамента, курирующему работу отдела (подразделения).

Банк гарантирует, что все проблемы рассматриваются и анализируются. Ни один сотрудник не будет каким-либо образом дискриминирован в результате обращения.

Банк разделяет культуру управления рисками. Сотрудники Банка при выполнении своих обязанностей должны уделять особое внимание возможным рискам и своевременно информировать непосредственного руководителя и/или ответственного сотрудника обо всех рисках, которые могут нанести ущерб Банку. Сотрудники должны прилагать все усилия по минимизации любых рисков для клиентов и партнеров Банка. Сотрудники должны внимательно рассматривать замечания, жалобы и претензии в адрес Банка - в соответствии с внутренними стандартами.

2.3. Обязательства Банка перед сотрудниками

В своей внутренней деятельности Банк исходит из международных стандартов профессиональной этики, моральных норм деловых взаимоотношений. Банк берет на себя обязательства:

- ✓ обеспечивать всем сотрудникам стабильный конкурентоспособный уровень оплаты труда (формируется на основе анализа рынка труда),
- ✓ совершенствовать систему мотивации и оценки труда, оплачивать труд сотрудников в соответствии с их личным вкладом в развитие деятельности Банка,
- ✓ создавать условия для повышения уровня квалификации сотрудников,
- ✓ создавать оптимальные условия для работы каждого сотрудника и учитывать их мнение при планировании работы на будущее,
- ✓ оказывать поддержку инициативе и творческим идеям сотрудников,
- ✓ своевременно информировать сотрудников об изменениях в деятельности Банка и принятых стратегических решениях.

2.4. Руководитель и подчиненный

Сотрудничество и коллегиальность – основа успешной работы.

Цель руководителя любого уровня – постановка целей и задач для подчиненных, создание оптимальных условий труда для каждого в коллективе, делегирование ответственности подчиненным и мотивирование их труда.

Основная задача руководителя – помогать подчиненным профессионально расти и развиваться, видеть перспективы своей деятельности в контексте работы подразделения и всего Банка, ощущать сопричастность к общему делу.

На руководителей возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание такой культуры поведения, при которой сотрудники знают и понимают свои обязанности и не боятся информировать о своих сомнениях и проблемах.

Руководителю следует:

- оптимально организовывать труд отдела (подразделения) и учитывать способности сотрудников так, чтобы у каждого из них была возможность работать на самом высоком уровне и получать удовольствие от своего труда;
- ориентировать сотрудников на безусловное выполнение требований настоящего Кодекса, подавать пример добросовестного поведения и отражать приверженность принципам деловой этики;
- стимулировать личные успехи и достижения сотрудников, в том числе путем инициирования предложений руководству Банка о поощрении сотрудников соответствующего структурного подразделения на основании действующих внутренних документов Банка: Кадровой политики, Политики в области оплаты труда, Положения по оплате труда, выплате премий и вознаграждений;
- поощрять инициативу, творчество, независимость мышления сотрудников;
- своевременно информировать сотрудников о принятых решениях, поддерживать доброжелательную деловую атмосферу в коллективе, предупреждать возможные конфликты между сотрудниками. Помнить, что отсутствие должной гласности порождает недоверие и недопонимание;
- постоянно вести диалог с подчиненными, быть готовым к компромиссам;
- не давать сотрудникам поручений, потенциально нарушающих требования законодательства и внутренних документов Банка;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый сотрудник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;
- обеспечивать и развивать «обратную связь» с сотрудником и регулярно сообщать вышестоящему руководству о результатах «обратной связи», не скрывая наличие каких-либо проблем, неудовлетворенности рабочими процессами или успехов в них, что позволит избежать «информационного вакуума», неопределенности по многим профессиональным вопросам;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия;
- учитывать соблюдение сотрудниками требований настоящего Кодекса и вклад сотрудников в формирование культуры поведения в Банке при проведении оценки.

2.5. Родственные отношения

Сотрудник, являющийся близким родственником другого сотрудника Банка, не может участвовать в принятии решений о назначении своего родственника на должность в Банке или оценке эффективности его работы.

Сотрудник не может работать в одном и том же самостоятельном структурном подразделении с близким родственником, не может курировать его деятельность или осуществлять ее контроль, проверку или аудит.

Сотрудник Банка, который становится близким родственником по отношению к другому сотруднику Банка (женитьба, замужество), обязан сообщить об этом в Отдел кадрового и административного управления и Службу внутреннего контроля Банка.

К близким родственникам в данном контексте Банк относит родителей, супруга(у), детей, родных сестёр и братьев сотрудника и иных лиц, указанных в ст. 14 Семейного кодекса Российской Федерации.

2.6. Здоровье сотрудников

Каждый сотрудник Банка обязан заботиться о своем здоровье и не совершать никаких действий, которые могли бы неблагоприятно повлиять на здоровье своих коллег.

Банк за свой счет организует медицинское страхование сотрудников по программе добровольного медицинского страхования, включающей оказание амбулаторно-поликлинического обслуживания со стоматологией, помощь на дому, а также экстренную и плановую госпитализацию.

Курение и употребление алкогольных напитков на территории Банка строго запрещено. Курение допустимо только в специально отведенных для этого местах и не допускается на рабочем месте. Умеренное употребление алкогольных напитков в стенах Банка возможно только при проведении корпоративных праздников и мероприятий и не допускается при праздновании событий личного характера. Все сотрудники Банка несут персональную ответственность за соблюдение вышеуказанных требований и требований по охране труда и пожарной безопасности.

3. Банк и клиенты

3.1. Принципы работы с клиентами

Взаимоотношения с клиентами – основа бизнеса Банка. Банк работает, чтобы предоставлять сервис клиентам, руководствуясь принципами честности, прозрачности и справедливости. Развитие бизнеса клиентов Банка является основным условием развития бизнеса Банка.

Банк всегда стремится соответствовать самым высоким стандартам обслуживания, оказывать услуги профессионально. Банк применяет индивидуальный подход к каждому, так как важно, чтобы клиент Банка чувствовал себя надежно и уверенно. Каждый сотрудник Банка выполняет обещания, данные клиентам, оперативно реагирует на запросы, несет персональную ответственность за результаты своей работы, признает ошибки, извлекает уроки и предпринимает действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, дает исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждение, и информирует клиентов о потенциальных и возникающих рисках.

Банк работает, чтобы решать задачи клиентов Банка, руководствуясь такими принципами, как:
партнерство – стремление к долгосрочным взаимовыгодным отношениям, базирующимся на честности, доверии и уважении друг к другу;

доверие – любые действия сотрудников Банка должны соответствовать ожиданиям клиентов и репутации Банка;

надежность – выполнение взятых на себя обязательств;

открытость – все деловые предложения Банка носят исчерпывающий характер и не содержат неясных и двусмысленных формулировок. Все операции, производимые по поручению клиента, документально регистрируются, чтобы клиент в любой момент мог убедиться в соблюдении его интересов Банком. О любых изменениях Банк информирует клиента в кратчайшие сроки;

ориентация на клиента – Банк изучает реальные потребности клиентов и стремится их удовлетворить;

взаимовыгодное сотрудничество – решения должны быть выгодными и Банку, и его клиентам. Сотрудники Банка не используют недостаточную информированность клиента для навязывания ему невыгодных услуг;

высокий уровень обслуживания – Банк предоставляет обслуживание на уровне высоких международных стандартов качества;

конфиденциальность – соблюдение коммерческой и банковской тайны является для Банка бесспорным правилом, в том числе и в случае прекращения партнерских отношений. Сотрудники Банка не используют в личных целях полученную от клиентов информацию.

Банк понимает всю степень ответственности руководителей и сотрудников операционных подразделений Банка и органов управления, в целом, за качество взаимодействия с потребителями финансовых услуг², за принятие мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг, в том числе неквалифицированных инвесторов. В случае недостаточности принимаемых мер или их отсутствии, на соответствующих сотрудников и (или) органы управления Банка могут быть возложены меры административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Банка.

Не реже, чем раз в 2 года, Службой внутреннего контроля Банка проводятся контрольные процедуры по оценке качества взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточности, реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг, в том числе неквалифицированных инвесторов. Результаты данных контрольных процедур руководителем Службы внутреннего контроля выносятся на рассмотрение Совета директоров Банка.

Служба внутреннего аудита Банка проводит оценку качества взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточности реализуемых мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг, в том числе неквалифицированных инвесторов, при проведении каждой проверки, касающейся предоставления финансовых услуг и сервисов клиентам Банка. Результаты оценки выносятся на рассмотрение Совета директоров Банка. Руководителем Службы внутреннего аудита в составе Отчета о выполнении плана проверок.

3.2. Получение подарков от клиентов и партнеров

Сотрудники Банка могут обмениваться сувенирами с партнерами и клиентами по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом и настоящим Кодексом. Получение подарков сотрудниками Банка от клиентов и партнеров облагается налогом на доходы физических лиц в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Сотрудникам Банка запрещается дарить или принимать подарки, если это может привести к возникновению конфликта интересов или к обвинению в участии в запрещенных операциях, что негативно повлияет на репутацию Банка.

4. Банк и общество

4.1. Принципы участия в конкуренции

Конкуренты – не враги, а стимул развития Банка.

Банк ведет только честную и добросовестную конкуренцию на высоком уровне международных стандартов.

Нарушение цивилизованных норм ведения бизнеса и правил делового поведения недопустимо для Банка – это не позволит воплощать в жизнь миссию Банка и несовместимо с его репутацией.

Банк никогда:

- НЕ распространяет ложных сведений о конкурентах;
- НЕ вводит клиентов в заблуждение относительно характера, цены и качества своих услуг;
- НЕ использует чужой интеллектуальной собственности без соответствующей договоренности;
- НЕ разглашает полученную информацию о конкурентах;
- НЕ обсуждает рекламные кампании конкурентов.

Основной принцип ведения конкурентной борьбы Банка – повышать качество своих услуг и сообщать о достижениях.

² Указанные финансовые услуги охватывают как собственные продукты Банка, так и продукты третьих лиц, предоставляемые на агентской, комиссионной и иной договорной основе

4.2. Деловые интересы сотрудников за пределами Банка

Сотрудники Банка получают за свою работу в Банке только то вознаграждение, которое предусмотрено Банком, и не получают его в других организациях (кроме работы по совместительству, работы над совместными проектами с разрешения непосредственного руководителя, а также научной, преподавательской, литературной и иной творческой деятельности).

Сотрудники Банка имеют право вкладывать свои личные сбережения по своему усмотрению, не используя при этом внутренней служебной информации, полученной при исполнении служебных обязанностей.

Сотрудник Банка, имеющий деловые отношения с организациями, в руководстве которых работают члены его семьи, должен поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя и руководителя Службы внутреннего контроля.

Банк признает право сотрудников дополнительно заниматься предпринимательской и иной экономической деятельностью в свободное от основной работы время. Банк рекомендует сообщать об этой деятельности в СВК. В любом случае следует соблюдать следующие правила:

- ✓ Заниматься сторонней деятельностью только в свободное от работы время и вне территории Банка;
- ✓ Убедиться в том, что , что указанная деятельность не влияет на выполнение должностных обязанностей и не наносит ущерб имиджу и интересам Банка;
- ✓ Не продвигать личные услуги на территории Банка, не использовать должностные полномочия и возможности в Банке для продвижения своих услуг в Банке;
- ✓ Не заниматься деятельностью, ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Банке, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Банка;
- ✓ Строго соблюдать правила охраны инсайдерской и иной конфиденциальной непубличной информации, ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

4.3. Участие сотрудников в политических и общественных организациях

Участие сотрудников в деятельности политических и общественных организаций – их неотъемлемое конституционное право.

Такая деятельность должна осуществляться сотрудниками вне стен Банка и во внерабочее время.

При этом каждый сотрудник действует как частное лицо, а не представитель Банка, без использования репутации Банка и его финансовых и организационных возможностей.

В Банке не допускается создание структурных подразделений политических партий.

5. Ресурсы Банка

Сотрудники должны бережно относиться к имуществу и ресурсам Банка. Не следует использовать имущество и ресурсы Банка в личных интересах, а также разрешать делать это другим лицам.

Права на разработки и результаты работы сотрудников, а также на интеллектуальную собственность, созданную ими в процессе исполнения служебных обязанностей, принадлежат Банку. Такие права не могут быть использованы сотрудником или третьими лицами для получения выгоды, отличной от выгоды Банка.

6. Требования к корпоративному поведению и имиджу сотрудников

Корпоративная культура Банка, ее ориентация на общечеловеческие ценности, открытость и соблюдение этических норм не менее значимы для делового успеха, чем уровень квалификации сотрудников.

В наше время понятие «профессионализм» включает в себя не только профессиональные знания и навыки сотрудников, но и такие характеристики, как внешний вид, манеры, умение

держаться и позиционировать себя. Из совокупности этих личностных характеристик складывается имидж, от которого зависит представление клиентов и партнеров о Банке, степень их доверия к нему.

Поэтому одной из важнейших профессиональных обязанностей всех сотрудников Банка, вне зависимости от занимаемой должности, является каждодневная работа по соблюдению требований корпоративной культуры и поддержанию имиджа сотрудника Банка.

6.1. Поведение

Банк рекомендует своим сотрудникам проявлять доброжелательность и открытость.

Залогом успешной работы является здоровый моральный климат в коллективе. Каждый сотрудник Банка, по мере своих возможностей, должен заботиться о поддержании дружелюбной, миролюбивой атмосферы в Банке, с пониманием относиться к личностным особенностям своих коллег, всеми силами предотвращать конфликтные ситуации в коллективе, а при возникновении такой ситуации – предпринимать все необходимые меры по ликвидации последствий конфликта. Как бы ни складывалась ситуация, сотрудникам необходимо управлять своими эмоциями. Раздражение не способствует принятию верного решения.

Сотрудникам необходимо стремиться быть оптимистичными, не терять хладнокровия и присутствия духа в любых ситуациях. В любой работе есть взлеты и падения. Не ошибается только тот, кто ничего не делает, ошибки – это не поражение, а жизненный опыт.

Сотрудники не должны заставлять себя ждать. Опоздания всегда вызывают негативную реакцию и могут привести к срыву важной деловой встречи. Необходимо быть точными и пунктуальными с коллегами, партнерами и клиентами.

6.2. Требования к внешнему виду сотрудников

Внешний вид – основа делового имиджа, еще одна «визитная карточка» сотрудника Банка, несущая информацию об уровне Банка, организации и культуре работы с партнерами и клиентами. Сотрудники Банка должны понимать важность соответствия своего внешнего вида имиджу и репутации Банка.

Требования к внешнему виду сотрудников Банка

Строгий деловой стиль является обязательным дресс кодом для сотрудников подразделений, в чьи должностные обязанности входит непосредственное взаимодействие с клиентами и бизнес-партнерами, к которым относятся следующие подразделения:

Отдел валютного контроля, Операционный отдел, Отдел кредитования и торгового финансирования, Отдел кассовых операций, Директор Департамента, курирующий данные подразделения, а также ведущий специалист Отдела кадрового и административного управления (офис-менеджер) и сотрудник его замещающий.

Дресс код:

- классические рубашки, деловые блузки, приветствуется светлый верх одежды, в дополнение рекомендуется однотонный пиджак, жакет, кардиган (предпочтительно темных оттенков);
- однотонные брюки или юбки (предпочтительно темных оттенков);
- обувь нейтральных оттенков;
- аккуратная прическа, волосы всегда должны быть чистыми и причесанными.

Сотрудники других подразделений Банка могут придерживаться более свободного стиля – **элегантный/деловой повседневный стиль**.

Пятница считается «свободным» днем, т.е. все сотрудники Банка в последний рабочий день недели могут использовать **непринужденный повседневный стиль одежды**.

7. Ответственность за нарушение Кодекса

Все сотрудники Банка подтверждают свое ознакомление с настоящим Кодексом под подпись. Вновь принятые сотрудники при поступлении на работу и подписании трудового договора также проходят ознакомление с требованиями, содержащимися в настоящем Кодексе под подпись.

Руководители подразделений, члены Правления Банка и Совета директоров Банка осуществляют контроль соблюдения принципов Кодекса всеми сотрудниками Банка. Необходимо помнить, что соблюдение положений настоящего Кодекса принимается во внимание при проведении оценки персонала и принятии решений о карьерном продвижении.

Сотрудники не должны совершать каких-либо действий, направленных против интересов Банка. При несоблюдении требований положений настоящего Кодекса и правил корпоративной этики сотрудники несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, к сотрудникам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном нормами трудового законодательства и в соответствии с процедурой, предусмотренной внутренними документами Банка. При несоблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе, в области противодействия коррупции, неправомерного использования инсайдерской информации, нарушения банковской тайны и иных требований, предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.

8. Механизм реализации Кодекса

Настоящий Кодекс распространяется на всех сотрудников Банка, в том числе на членов Правления и Совета директоров Банка.

Кодекс корпоративной этики опубликован на официальном сайте Банка, что обеспечивает доступ к его содержанию для любого заинтересованного лица – клиента, контрагента, делового партнера, инвестора и иного лица.

9. Заключительные положения

Бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми сотрудниками Банка гарантирует эффективность работы АО «Ури Банк», поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с коллегами, клиентами, контрагентами, деловыми партнерами и иными лицами.

Настоящий Кодекс, вступает в силу с момента его утверждения Советом директоров Банка. Все изменения и дополнения к настоящему Кодексу утверждаются Советом директоров Банка.

Кодекс подлежит пересмотру на регулярной основе, но не реже, чем один раз в два года.

Приложение № 1. Форма опросного листа

Исследование неэтичного профессионального поведения сотрудников АО "Ури Банк"											
1. Замечаете ли Вы в отношении Вас лично:											
Замечания оскорбительного характера	Грубость/использование ненормативной лексики	Игнорирование/провокации	Превышение полномочий	Навязчивое поведение	Бестактность/непрофессиональное поведение						
Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
*Примечания											
2. Присутствовал ли (Был ли выявлен) в отношении Вас лично:											
Конфликт интересов	Неоказание своевременной помощи в работе	Неправомерное делегирование обязанностей	Утечка конфиденциальных данных	Посягательства на неприкосновенность личности	Несоблюдение принципов здоровой конкуренции						
Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
*Примечания											
3. Есть ли у Вас жалобы, связанные с невыполнением Вашим коллегой и/или Банком в отношении Вас обязанностей, предусмотренных Трудовым Законодательством											
Да	Нет	*Примечания									
4. Доводилась ли до Вас информация о нестандартных происшествиях, результатом которого могло стать нанесение материального ущерба или причинение физического вреда											
Да	Нет	*Примечания									
5. Замечали ли Вы в последнее время признаки неэтичного профессионального поведения среди коллег, как:											
Взяточничество/корыстное принятие решений	Принуждение/травля на рабочем месте	Недоверенная информация/ложь	Нарушение трудовой дисциплины/несоблюдение правил внешнего вида	Употребление алкогольных напитков/курение на рабочем месте	Воровство/мошенничество						
Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
*Примечания											
6. Известно ли Вам значение понятия "токсичный" сотрудник?											
Ответы к вопросу:		Ассоциативные определения «токсичного» сотрудника:									
Да	Нет	<i>*Сотрудник, который ведет себя неэтично и непрофессионально по отношению к коллегам и иным лицам</i> <i>*Психологическая нестабильность, в некоторых случаях агрессия</i> <i>*Сотрудник, которому нравится создавать и/или провоцировать конфликты</i> <i>*Недоброжелательный, создающий напряжение в коллективе</i> <i>*Несоблюдение правил, игнорирование и саботаж решений руководства, происходящих изменений в организации</i> <i>*Нарушение личных границ</i> <i>*Источник повышения стресса у других сотрудников</i> <i>*Сотрудник, который распространяет сплетни, слухи и т.д.</i> <i>"Токсичный" персонал - любое патологическое поведение сотрудников, выступающее потенциальным источником угроз благополучию организации и причинения ей ущерба.</i>									
7. Не замечали ли Вы последствий неэтичного профессионального поведения сотрудников, как:											
Соппротивление и отрицательное влияние на реализацию изменений в Банке	Негативное воздействие на формирование здоровой корпоративной культуры Банка	Снижение авторитета Руководства Банка	Снижение лояльности сотрудников Банка	Формирование негативного имиджа Банка как бизнес-партнера и работодателя	Отрицательное влияние на моральный климат, рабочую атмосферу в коллективе						
Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
*Примечания											
8. Предложите Ваши пути преодоления неэтичного профессионального поведения сотрудников АО "Ури Банк", а также идеи, конкретные практики и мероприятия, которые призваны улучшить моральные стандарты поведения сотрудников Банка, обеспечивающие повышение производительности, уровня эффективности при выполнении должностных обязанностей, способствующие развитию корпоративной культуры и благополучию Банка в целом.											
*Примечания											
Дата:											
Опрос проведен с сотрудником:											
Опрос проводил:											

Приложение № 2. Форма опросного листа о соблюдении профессиональной этики

Опросный лист			
о соблюдении в АО "Ури Банк" профессиональной этики			
№	Вопрос	Ответ	Комментарий
1	Я понимаю принципы профессиональной этики, принятые в Банке		
2	Руководители моего подразделения своим поведением подают положительный пример профессиональной этики		
3	Я считаю, что в Банке соблюдаются правила и стандарты поведения, принципы профессиональной этики		
4	Я понимаю, что в отношении работников Банка, нарушающих принципы профессиональной этики, могут применяться меры дисциплинарной ответственности		
5	Мне не известны факты несоблюдения норм профессиональной этики в Банке		
Итоговый балл:			
Шкала ответов: от 1 до 3 1 - точно нет 2 - не знаю, но возможно 3 - однозначно да			
Дата:			
Опрос проведен с сотрудником:			/
Опрос проводил:			/

Прощито, пронумеровано и скреплено печатью

17 (семнадцать) листа (ов)

Председатель Правления
АО "Ури Банк"

 Ли Сан Хэк

5 августа 2025 г.

