Кодекс корпоративной этики Акционерного общества «AVO bank»

Кодекс корпоративной этики Акционерного общества «AVO bank»

УТВЕРЖДЕНО

Протоколом № 09/24
заседания Наблюдательного совета
Акционерного общества «AVO bank»
от 10 июня 2024 года

1. **ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 3**
2. **ГЛАВА 2. ГЛОССАРИЙ ... 3**
3. **ГЛАВА 3. ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БАНКА ... 7**
4. **ГЛАВА 4. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ... 10**
5. **ГЛАВА 5. НОРМЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ ... 10**
6. **ГЛАВА 6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ... 16**
7. **ГЛАВА 7. ПРАВА НА СЛУЖЕБНЫЙ РИД ... 16**
8. **ГЛАВА 8. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ... 17**
9. **ГЛАВА 9. НЕДОПУСТИМОСТЬ КОРРУПЦИИ/МОШЕННИЧЕСТВА/ ХИЩЕНИЯ И ОД/ФТ ... 18**
10. **ГЛАВА 10. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ ... 19**
11. **ГЛАВА 11. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА ... 19**
12. **ГЛАВА 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ... 24**
13. **ГЛАВА 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 25**

ГЛАВА 1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) регламентирует этическую сторону взаимодействия Акционерного общества «AVO bank» (далее – Банк) со всеми заинтересованными лицами, морально-этические нормы корпоративных отношений, принципов, которыми руководствуются работники Банка, и формирует основы корпоративной культуры Банка.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Узбекистан (далее – РУз), устава Банка (далее – Устав) и иных внутренних документов Банка, является неотъемлемой частью корпоративного управления и призван содействовать повышению эффективности каждого работника Банка, улучшать взаимодействие и взаимопонимание, задать ориентир поведения в сложных, неоднозначных ситуациях, связанных с трудовой этикой, культурой делового поведения.

1.3. Кодекс содержит правила поведения и этические принципы, обязательные для применения всеми работниками Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности.

1.4. Кодекс принят в целях укрепления делового сотрудничества и создания условий для добросовестной конкуренции.

1.5. Выполнение требований, предъявляемых к корпоративной этике при оказании услуг клиентам, в том числе субъектам малого бизнеса и частного предпринимательства и другим организациям, их должностными лицами и сотрудниками, служит дополнительной гарантией, свидетельством и залогом их профессионализма и надёжности, соответствия их деятельности законодательству РУз, а также общепринятым морально-этическим нормам.

1.6. По мере развития Банка и в силу изменяющихся требований рынка, положения Кодекса могут быть изменены и дополнены.

ГЛАВА 2. Глоссарий

2.1. В Кодексе используются следующие понятия, определения и сокращения:

Внутренний контроль	процесс, встроенный в повседневную деятельность, осуществляемую уполномоченными коллегиальными органами Банка, структурными подразделениями и всеми Работниками при исполнении своих обязанностей и направленный на достижение следующих целей: • обеспечение эффективности деятельности Банка, включая эффективность управления банковскими рисками, активами и пассивами, обеспечение сохранности активов; • обеспечение полноты, достоверности и своевременности финансовой, регуляторной и другой отчетности для внутренних и внешних пользователей, а также информационной

	безопасности; • обеспечение соблюдения Банком требований гражданского, налогового, банковского законодательства РУз, законодательства РУз о государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций, законодательства РУз о валютном регулировании и валютном контроле, о платежах и платежных системах, о пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (далее - ОД/ФТ), об акционерных обществах, внутренних документов Банка; • недопущение вовлечения Банка и его Работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе мошенничества, ошибок, неточностей, обмана, ОД/ФТ, в осуществление операций на территории РУз, связанных с проведением операций, имеющих высокий риск ОД/ФТ.
Деловая этика	совокупность этических принципов и норм делового поведения, которых придерживаются и которыми руководствуются в своей деятельности все Работники;
Дискриминация	ограничение в правах и свободах, а также предоставление любых преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами человека;
Заинтересованные стороны	клиенты, акционеры, Работники, деловые партнеры Банка, другие лица и субъекты, в той или иной степени вовлеченные в деятельность Банка, заинтересованные во взаимодействии с Банком, имеющие влияние на Банк или испытывающие влияние со стороны Банка;
Инклюзивность	создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого работника по отдельности ценят, принимают и

	уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в прогрессе Банка;
Корпоративная культура	совокупность ценностей, этических норм деловых взаимоотношений, правил поведения, влияющих на репутацию Банка и доверие к нему, обеспечивающих достижение целей Банка, рост его привлекательности для клиентов, Работников и партнеров;
Конфиденциальная информация	совокупность сведений, относящихся к коммерческой и (или) банковской и (или) коммерческой тайне на рынке ценных бумаг и (или) служебной тайне и (или) персональным данным;
Конфликт интересов	ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью должностных лиц Банка, его акционеров и (или) его Работников и надлежащим исполнением ими своих должностных полномочий или имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников и (или) клиентов, которое повлечет за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов;
Корпоративные компетенции	объем профессиональных знаний и навыков, а также личностных характеристик и установок, которые проявляются в поведении человека и требуются для выполнения должностных обязанностей и своей роли в Банке;
Коррупционные действия	дача взятки, получение взятки, злоупотребление служебным положением, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Банка, общества или 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;

Мисселинг	недобросовестная практика продаж, при которой информация о товаре (услуге) преднамеренно искажается, вследствие чего покупатель вводится в заблуждение относительно необходимости его приобретения;
Миссия Банка	отражает высший смысл и предназначение Банка;
Органы управления	Общее собрание акционеров (Единственный акционер), Правление, Наблюдательный совет, комитеты, службы и другие подразделения, созданные при Правлении и Наблюдательном совете Банка;
Ответственная банковская деятельность	согласованность деятельности Банка с потребностями общества, надлежащее соблюдение принятых Банком правил, норм, стандартов и обязательств, общепринятых моральных и этических норм, открытое и честное взаимодействие с заинтересованными сторонами, учет их мнений и интересов в процессе принятия Банком решений, ответственность за управление рисками в соответствии с целями устойчивого развития, а также прозрачность деятельности и подотчетность в области устойчивого развития;
ПОД/ФТ	противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма;
Равные возможности	подход, в рамках которого отношение ко всем работникам является одинаковым и не подверженным влиянию дискриминирующих факторов;
Работник	любое физическое лицо, заключившее с Банком трудовой договор;
Разнообразие	специфика рабочей среды, ориентированной на принятие различающихся в культурном и социальном плане групп и лиц, а также на адекватную и беспристрастную оценку их специфических навыков, компетенций, перспектив развития и иных особенностей;
Руководители	руководители структурных подразделений, руководители самостоятельных структурных

	подразделений и филиалов, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера;
РИД	результаты интеллектуальной деятельности, включая, но не ограничиваясь, программное обеспечение, документы, отчеты, исследования, разработки и любые другие материалы;
Служебный РИД	РИД, его промежуточные варианты, изменения и дополнения к нему, созданные Работником в процессе выполнения служебных обязанностей и/или с использованием ресурсов Банка;
Средства массовой информации (СМИ)	периодические печатные издания, теле-, радиоканалы, кинодокументалистика, аудиовизуальная запись и иная форма периодического или непрерывного публичного распространения массовой информации, включая интернет-ресурсы;
Цель Банка	это представление о будущем, долгосрочных целях и перспективах;
Ценности и принципы Банка	это ориентиры, которые помогают принимать верные решения в любых ситуациях;
ESG	концепция этичного ведения бизнеса на принципах экологической (E – Environmental), социальной (S – Social) и управленческой (G – Governance) ответственности, в том числе направленная на обеспечение перехода к ответственной банковской деятельности, снижение негативного воздействия на экологию и социальную сферу, повышение качества корпоративного управления и прозрачности.

ГЛАВА 3. Основы корпоративной культуры Банка

3.1. Миссия, Цель и Ценности Банка

3.1.1. Основу корпоративной культуры составляют миссия, цель, ценности и принципы Банка.

3.1.2. **Миссия Банка** – помогать людям раскрывать новые возможности и достигать своих целей через наши простые и удобные решения.

3.1.3. **Цель Банка** – улучшить жизнь клиента. Мы стремимся, чтобы наши клиенты могли чувствовать себя свободными, уверенными и современными, а также ощущать надежность в завтрашнем дне. Для достижения этой цели мы предоставляем

высококачественные продукты и услуги, которые помогают нашим клиентам улучшить свою жизнь.

3.1.4. **Ценности Банка** – Честность, Любопытство, Простота.

- **Ценность «Честность»** во всех продуктах и процессах – всегда выполняем обещания.
- **Ценность «Любопытство»** – постоянно ищем новые решения, слышим обратную связь от каждого.
- **Ценность «Простота»** – делаем просто и понятно для всех. Предоставляемые нами финансовые услуги доступны, понятны и легки в повседневном использовании.

3.2. Персональные компетенции

3.2.1. Банк внедряет ценности на основе персональных компетенций Работников, развитие которых поощряется вне зависимости от занимаемой должности:

- **Клиентоориентированность** – Работник выявляет текущие, а также будущие (перспективные) потребности клиентов, демонстрирует высокое качество сервиса, стремится превосходить ожидания клиентов;
- **Ориентация на результат** – Работник ставит амбициозные, но достижимые цели, ориентирован на конечный результат, проактивный, стремится сделать лучше и больше ожидаемого результата.
- **Творческое мышление** – Работник является генератором идей и эффективных решений, служит примером другим своей изобретательностью, делится с Работниками технологиями, идеями;
- **Открытость новому** – Работник уверенно действует в условиях изменений, находится в непрерывном поиске новых знаний, делится с коллегами приобретаемой информацией;
- **Доверительные отношения и сотрудничество** – Работник ведет сложные дискуссии, свободно выражает своё мнение, слышит мнения других, выстраивает доверительные отношения, создаёт и поддерживает культуру открытого общения.

3.2.2. Банк осуществляет свою работу на основе принципов:

- Справедливое, законное и честное ведение бизнеса;
- Открытость к инновациям и новым идеям;
- Устойчивое развитие и ответственная банковская деятельность;
- Единая команда, ориентированная на долгосрочный успех.

3.2.3. Принцип «Справедливое, законное и честное ведение бизнеса»:

- Банк осознает, что его решения и действия ежедневно влияют на людей, экономику, окружающую среду и общество;
- Банк осуществляет деятельность в полном соответствии с законодательством РУз;
- Банк выступает за честный и объективный подход в обращении с клиентами, Работниками, акционерами, деловыми партнерами и другими заинтересованными сторонами;

- Банк придерживается высоких стандартов и качества обслуживания;
- Банк не участвует в недобросовестных, злонамеренных или обманных действиях, или практиках;
- Банк выстраивает деловые отношения, свободные от коррупции и коммерческого подкупа;
- Банк использует надежные средства контроля за финансовыми преступлениями, в том числе такими как ОД/ФТ;
- Банк уважает права человека;
- Банк придерживается принципа открытости и прозрачности деятельности для клиентов, работников, акционеров, деловых партнеров и иных заинтересованных сторон.

3.2.4. Принцип «Открытость к инновациям и новым идеям»:

- Банк строит инновационный бизнес, поддерживает инициативу, смелое выдвижение новых идей, творческих решений и методов, способствующих достижению долгосрочного успеха;
- Банк действует в интересах клиентов, стремится максимально понять их потребности и ожидания;
- Банк внедряет передовые практики информационной безопасности и противодействия киберугрозам;
- Банк поддерживает сильную культуру риска и должной осмотрительности, осведомленность, бдительность и проактивность в отношении рисков.

3.2.5. Принцип «Устойчивое развитие и ответственная банковская деятельность»:

- Банк способствует развитию людей, бизнеса, общества и страны;
- Банк старается демонстрировать приверженность принципам ESG, тем самым повышая доверие и авторитет в качестве крупной компании, где люди хотят работать, в которую стремятся инвестировать и с которой заинтересованы вести бизнес; Банк ориентируется на поэтапную ESG-трансформацию Банка и учитывает Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций при развитии бизнеса;
- Банк проводит ответственную политику в области трудовых отношений и социального партнерства, неукоснительно соблюдает требования природоохранного законодательства РУз;
- Банк стремится учитывать воздействие своей деятельности на окружающую среду, общество, человека; Банк согласен с глобальным консенсусом в отношении угрозы изменения климата и намерен поддерживать переход РУз к низкоуглеродному экономическому росту.

3.2.6. Принцип «Единая команда, ориентированная на долгосрочный успех»:

- Банк верит в то, что наилучшие результаты в бизнесе достигаются при сплоченном и мотивированном коллективе;
- Банк придерживается принципа равенства и меритократии – равных условий и возможностей для каждого Работника, когда вознаграждение и развитие основываются исключительно на эффективности и личном вкладе Работника в достижение целей Банка.

- Банк считает, что хорошие команды строятся на взаимном доверии, совместной ответственности и понятных правилах взаимодействия;
- Банк ориентируется на обеспечение безопасности и комфортных условий работы для Работников;
- Банк стремится помочь всем Работникам полностью раскрыть свой потенциал; ценит каждого человека и уважает различия – в мировоззрении, культуре и опыте;
- Банк понимает, что формирование сильной корпоративной культуры требует постоянных усилий и внимания Руководителей и Работников, а также вдумчивых и целенаправленных корпоративных действий.

ГЛАВА 4. Цель и задачи

4.1. Цели Кодекса:

4.1.1. Закрепление миссии;

4.1.2. Определение стандартов деятельности Банка, видения и корпоративных ценностей, единых норм поведения, направленных на поддержание деловых стандартов, которыми руководствуются Работники как при принятии стратегически важных решений, так и в ежедневной трудовой деятельности.

4.2. Основные задачи Кодекса:

4.2.1. Объединить усилия Работников в достижении высокого качества и результата профессиональной деятельности;

4.2.2. Сформировать единое понимание правил поведения и норм деловой этики, принятых в Банке, для всех заинтересованных сторон Банка;

4.2.3. Обеспечить осознание Работниками персональной ответственности перед клиентами, акционерами Банка, деловыми партнерами и коллегами за выполнение своих должностных обязанностей, своей роли в реализации миссии Банка, а также влияния своего поведения на репутацию Банка;

4.2.4. Определить основы взаимоотношений Банка с клиентами, деловыми партнерами, государственными органами, конкурентами и Работниками;

4.2.5. Защитить интересы акционеров, клиентов, деловых партнеров и Работников;

4.2.6. Установить нормы, которые помогут Работникам определять свое поведение в областях повседневной деятельности;

4.2.7. Продемонстрировать приверженность Банка высоким стандартам этического поведения.

ГЛАВА 5. Нормы деловой этики и принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами

5.1. Взаимоотношения с акционерами

5.1.1. Взаимоотношения с акционерами основаны на принципах открытости, информационной прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с

законодательством РУз, Уставом, внутренним документом, регулирующим корпоративное управление, и иными внутренними документами Банка.

5.1.2. Банк в равной мере уважает права всех акционеров, гарантирует соблюдение их интересов, установленных как законодательством РУз, так и внутренними документами Банка.

5.1.3. Банк стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

5.1.4. Банк стремится поддерживать высокий уровень корпоративного управления, профессиональной и деловой этики.

5.2. Обязательства Банка перед своими акционерами

Банк перед своими акционерами обязан соблюдать следующее:

- обеспечивать реальное участие акционеров в управлении деятельностью Банка, прежде всего в принятии ключевых решений на основе принципов корпоративного управления;
- не допускать какого-либо ущемления прав и законных интересов акционеров;
- добиваться максимальной прозрачности в работе органов управления Банка, создавать условия для постоянного и своевременного информирования акционеров о деятельности Банка.

5.3. Взаимоотношения с клиентами

5.3.1. Банк заинтересован в установлении долгосрочных доверительных взаимоотношений с клиентами и всемерно способствует их развитию.

5.3.2. Работники в своей работе с клиентами действуют уважительно, честно и открыто, помогают в выборе продуктов и услуг Банка, в наибольшей степени отвечающих интересам клиента.

5.3.3. Работники предоставляют достоверную информацию, исключающую всякую возможность мисселинга, обмана и введения в заблуждение потенциальных клиентов, либо появления у них недоверия к Банку.

5.3.4. Банк предоставляет услуги всем лицам с учетом финансовой устойчивости, правоспособности, дееспособности и иных требований к клиентам в соответствии с законодательством РУз и внутренними документами Банка, не допуская дискриминации по политическим, религиозным, национальным, расовым, гендерным или другим отличительным признакам и особенностям.

5.3.5. Банк объективно рассматривает обращения клиентов и принимает меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращает появление аналогичных ситуаций в будущем.

5.3.6. Банк защищает персональные данные и конфиденциальную информацию о клиенте и заботится об их сохранности.

5.3.7. Банк участвует в борьбе с ОД/ФТ.

5.4. Взаимоотношения с партнерами, поставщиками, контрагентами

5.4.1. Банк взаимодействует с партнерами, поставщиками и контрагентами на принципах сотрудничества, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

5.4.2. Банк соблюдает все требования законодательства РУз, нормативно-правовые акты и внутренние документы Банка, регулирующие сферу закупок.

5.4.3. Банк проводит комплексную проверку деловых партнеров перед заключением новых или продлением действующих договоров.

5.4.4. Банк соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

5.4.5. Банк выбирает поставщиков товаров и услуг, предлагающих наилучшее качество, условия и пользующихся хорошей репутацией. Банк ожидает от партнеров, поставщиков и контрагентов ведения законной деятельности и получения доходов только из законных источников.

5.4.6. При выборе партнеров, поставщиков, контрагентов для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, Банк соблюдает принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации.

5.4.7. Банк не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам, поставщикам, контрагентам необоснованных и не предусмотренных законодательством РУз льгот и привилегий, использование которых может негативно сказаться на репутации Банка.

5.4.8. Банк стремится работать с деловыми партнерами, чья деятельность не противоречит принципам и положениям Кодекса.

5.4.9. Банк соблюдает права деловых партнеров и других лиц на интеллектуальную собственность, при этом обоснованно ожидает, что деловые партнеры и другие лица соблюдают права на интеллектуальную собственность Банка.

5.5. Основные обязательства в отношениях с клиентами и деловыми партнерами

5.5.1. Отношения Банка с потенциальными и существующими клиентами и деловыми партнерами основываются на следующих принципах:

- законности, безусловного исполнения принятых обязательств, своевременности и полноты раскрытия необходимой информации;
- уважительного отношения ко всем клиентам и деловым партнерам Банка независимо от их юридического или социального статуса, вида деятельности, материального положения, длительности периода обслуживания в Банке, возраста, вероисповедания, а также половой и национальной принадлежности;
- максимальной реализации прав клиентов и деловых партнеров в соответствии с законодательством РУз и внутренними актами Банка;
- недопустимости проявления грубости, оскорбительных жестов или выражений, агрессивного, недоброжелательного, невнимательного или пренебрежительного отношения к клиентам Банка и его деловым партнерам со стороны Работников;
- недопустимости совершения мошеннических действий со стороны Работников по отношению к клиентам и деловым партнерам Банка;
- недопустимости безосновательного отказа Работников от выполнения возложенных на них служебных обязанностей по отношению к клиенту или деловому партнеру Банка;

- предоставления необходимой полной информации об оказываемых услугах и банковских продуктах, предложении помощи в решении вопросов, вызывающих затруднения у клиентов.

5.6. Взаимоотношения с государственными органами и общественностью

5.6.1. Взаимоотношения Банка с государственными органами, органами банковского регулирования и банковского надзора основываются на принципах соблюдения законодательства РУз, прозрачности и сотрудничества.

5.6.2. При проведении расследований или проверок, поступлении запросов со стороны государственных органов Банк оказывает максимальное содействие и предоставляет информацию в сроки и объеме, установленные законодательством РУз.

5.6.3. Банк исключает попытки использования противозаконных или безнравственных способов или средств влияния на решения государственных органов.

5.6.4. Банк является ответственным налогоплательщиком и ориентируется на внедрение в операционную деятельность передовых методов и процедур, направленных на обеспечение добросовестного выполнения Банком налогового законодательства РУз.

5.6.5. Банк обеспечивает прозрачность своего бизнеса, предоставляя государственным органам и обществу в целом полную и качественную информацию о своей деятельности, в том числе в области устойчивого развития, за исключением конфиденциальной информации.

5.6.6. Банк ориентируется на постоянное совершенствование каналов коммуникации и обратной связи с обществом и иными заинтересованными сторонами.

5.6.7. В отношениях со СМИ Банк следит за соблюдением высоких этических стандартов и не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и (или) искажения фактов в своей рекламной деятельности или других мероприятиях в рамках коммуникаций с общественностью. Вся достоверная информация о Банке и его услугах размещается на корпоративном сайте Банка www.avo.uz.

5.6.8. Банк осуществляет постоянное взаимодействие со СМИ через Председателя Правления, Заместителя Председателя Правления и (или) структурное подразделение, ответственное за связь с общественностью.

5.7. Работникам запрещается

5.7.1. Самостоятельно, без участия и (или) согласования Председателя Правления и (или) Заместителя Председателя Правления, предоставлять в СМИ любую информацию или комментарии, касающиеся деятельности Банка, его акционеров, деловых партнеров, клиентов, дочерних организаций;

5.7.2. Распространять в социальных сетях негативную информацию о Банке, внутренних взаимоотношениях между Работниками, конфликтах и другую внутреннюю информацию, имеющую неофициальный характер, но способную оказать негативное влияние на имидж и репутацию Банка.

5.8. Взаимоотношения с Работниками

5.8.1. Банк рассматривает Работников как ключевой капитал, способный обеспечить достижение стратегических целей, долгосрочные конкурентные преимущества бизнесу и достижение лидерских позиций на рынке.

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

5.8.3. Банк не допускает по отношению к Работникам каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным, расовым, гендерным или другим отличительным признакам и особенностям при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.

5.8.4. Банк создает равные условия для обучения, повышения профессиональной квалификации и стремится к постоянному совершенствованию и развитию интеллектуального и человеческого капитала.

5.8.5. Банк обеспечивает эффективную систему оплаты труда и гарантирует Работникам равные возможности для развития карьеры в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает индивидуальную результативность и соответствие Работников корпоративным ценностям.

5.8.6. Банк следит за реализацией надлежащих мер и за соблюдением законодательства РУз и внутренних документов Банка в области охраны здоровья и труда, обеспечения безопасности Работников.

5.8.7. Банк строго выполняет обязательства перед Работниками, предусмотренные законодательством РУз и трудовыми договорами.

5.8.8. Банк ценит стремление Работников к здоровому образу жизни.

5.8.9. Банк признает право каждого Работника на осуществление трудовой деятельности, участие в уставном капитале, органах управления других юридических лиц, на проведение личных сделок и на членство в общественных и религиозных организациях. Однако подобная деятельность Работников не должна приводить к конфликту интересов с интересами Банка и его клиентов, а также не должна формировать ассоциацию с ними как с Работниками.

5.8.10. Банк приветствует активное участие Работников в жизни Банка, что способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего сотрудничества.

5.8.11. Банк обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации, касающейся Работников, в пределах, установленных законодательством РУз и внутренними документами Банка.

5.8.12. Обеспечивает справедливое и честное отношение к Работникам, рассматривает конфликты и случаи возможного нарушения Работниками своих обязанностей на основании проверенных фактов и достоверной информации;

5.8.13. Повышает личную заинтересованность Работников в благополучном состоянии дел в Банке, стимулировать их творческий потенциал и инициативность.

5.9. Взаимоотношения с конкурентами

5.9.1. Банк не допускает нарушения антимонопольного законодательства РУз, в том числе в части недобросовестной конкуренции.

5.9.2. Банк во взаимоотношениях с конкурирующими организациями руководствуется принципом честной, справедливой и свободной конкуренции.

5.9.3. Банк гарантирует, что информация о конкурентах получена и используется Банком с соблюдением норм деловой этики.

5.9.4. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе Банк отдает приоритет переговорам и поиску компромисса. Работникам следует воздерживаться от заявлений, ставящих под сомнение профессиональное поведение конкурентов.

5.10. Права человека, поддержка разнообразия и равных возможностей

5.10.1. Банк соблюдает права Работников, установленные законодательством РУз и нормами международного права, уважает личную свободу, неприкосновенность частной жизни и достоинство человека.

5.10.2. Банк ценит и поддерживает разнообразие Работников, ориентируется на принцип равных возможностей.

5.10.3. Банк стремится формировать открытую и инклюзивную атмосферу в коллективе, стимулирующую взаимное уважение, свободный обмен информацией и предложениями.

5.10.4. Банк считает абсолютно недопустимыми любые преследования или дискриминацию, в частности в связи с полом, возрастом, степенью физических возможностей, вероисповеданием, национальной или расовой принадлежностью, политическими убеждениями, имущественным и должностным положением, семейным статусом и другими индивидуальными отличительными характеристиками, а также любые виды притеснений, травли, буллинга, домогательства, психологического давления, физического насилия, издевательства, иных действий, ухудшающих моральную обстановку в коллективе. Случаи подобного поведения должны незамедлительно пресекаться.

5.10.5. Банк не приемлет практик и действий, связанных с торговлей людьми, современным рабством, использованием принудительного труда, а также связанных с не соответствующим законодательству РУз детским трудом.

5.11. Основные обязательства по межбанковскому сотрудничеству

5.11.1. При своих взаимоотношениях с другими банками Банк обязан соблюдать следующее:

- строить отношения на доверии и уважении;
- строго соблюдать принятые на себя договорные и другие обязательства, вытекающие из деловых партнерских отношений;
- соблюдать высокие этические стандарты поведения в отношениях с конкурентами, при этом иметь в виду, что политикой Банка является привлечение внимания к качеству и конкурентоспособности своих услуг и персонала, а не критика своих конкурентов;
- в случае возникновения разногласий и споров отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса, строго соблюдать принципы честной конкуренции, не предпринимать мер, нарушающих законодательство РУз при привлечении новых клиентов.

5.12. Устойчивое развитие

5.12.1. Банк ориентируется на повышение компетенций по эффективному управлению социальными и экологическими рисками, в том числе климатическими рисками.

5.12.2. Банк стремится к внедрению лучших экологических практик в свою деятельность, в том числе связанных с энерго- и ресурсосбережением.

5.12.3. Банк стремится качественно оценивать свое влияние на климат, учитывая предсказуемые экологические последствия, связанные с процессами и услугами, стремясь к улучшению экологических показателей.

5.12.4. Банк стремится к развитию инструментов ответственного финансирования с учетом рыночного спроса и конъюнктуры для стимулирования реализации социально и экологически значимых проектов и инициатив.

5.12.5. Банк поддерживает передовые образовательные учреждения РУз.

5.12.6. Банк поддерживает благотворительные и некоммерческие организации, которые соответствуют требованиям Банка к благотворительности и спонсорской деятельности.

5.12.7. Банк призывает Работников, клиентов, деловых партнеров принимать участие в проектах и инициативах по сохранению и восстановлению окружающей среды.

ГЛАВА 6. Конфиденциальная информация

6.1. В отношении работы с Конфиденциальной информацией Работники обязуются соблюдать требования Положения о защите конфиденциальной информации..

6.2. Все Работники принимают на себя обязательства не разглашать информацию о заработной плате и иных выплатах, как персональных, так и ставших им известными в связи с исполнением служебных обязанностей, и после ухода из Банка и прекращения работы в нем.

6.3. При увольнении Работник обязан оставить в Банке все принадлежащие Банку документы, файлы, и иные носители информации, отчеты и записи, содержащие информацию о Банке или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

6.4. Банк собирает и обрабатывает информацию и персональные данные клиентов, Работников и деловых партнеров честно, законно и прозрачно для достижения законных деловых целей.

6.5. Банк гарантирует сохранение конфиденциальности информации после прекращения отношений с клиентами, Работниками и деловыми партнерами.

6.6. Банк раскрывает информацию только для соблюдения применимых законов и подзаконных актов или в случаях, когда это разрешается законодательством РУз.

ГЛАВА 7. Права на Служебный РИД

7.1. Все Работники принимают на себя обязательства признавать, что исключительное право на Служебный РИД, его составные части и элементы, принадлежит Банку с момента создания Работником.

7.2. Банк вправе:

7.2.1. использовать Служебный РИД в любой форме, любыми существующими способами и теми, которые появятся в будущем;
7.2.2. при использовании Служебного РИД указывать свое наименование;
7.2.3. регистрировать права на Служебный РИД.

7.3. Работник разрешает Банку:
7.3.1. обнародовать Служебный РИД любым способом по усмотрению Банка;
7.3.2. использовать Служебный РИД без указания имени Работника (как автора) либо с указанием имени Работника в случаях, когда Банком будет принято решение о целесообразности такого указания;
7.3.3. вносить в Служебный РИД любые изменения, сокращения и дополнения, снабжать Служебный РИД иллюстрациями, комментариями или пояснениями.

7.4. Банк не обязан оформлять какие-либо документы, подтверждающие его исключительное право на Служебный РИД. Если Банк сочтет необходимым оформить такие документы, Работник обязан подписывать их.

7.5. Работник не вправе без предварительного письменного согласия Банка:
7.5.1. публиковать Служебный РИД или его части в любом виде за пределами корпоративных сервисов, которые использует Банк;
7.5.2. использовать Служебный РИД или его части в личных целях;

7.6. Работник вправе публиковать информацию о созданном им Служебном РИД. При этом он обязан в письменном виде согласовать с Банком макет и объем публикации. Банк вправе запретить публикацию или потребовать ее удаления, если она может нанести имущественный или репутационный ущерб Банку или его контрагентам.

7.7. Работник гарантирует и обязуется обеспечить, что:
7.7.1. при создании Служебного РИД он не нарушил авторские, смежные, патентные права, иные права на РИД третьих лиц;
7.7.2. в созданном Служебном РИД отсутствуют скрытые изменения, операции или внедренные «программные закладки», функциональные возможности, которые могут повлечь ущерб для Банка;
7.7.3. все материалы, созданные в рамках разработки Служебного РИД, включая все эскизы, черновики, наброски, фото и прочее, не будут разглашены третьим лицам.

ГЛАВА 8. Конфликт интересов

8.1. Конфликт интересов представляет собой ситуацию, где участники конфликта интересов могут воспользоваться профессиональным положением, каким-либо образом для получения материальных и/или нематериальных благ, как лично, так и в пользу близких родственников/свойственников, знакомых, аффилированных с ним лиц от осуществления банковской деятельности.

8.2. Конфликт интересов может существовать даже при отсутствии неэтичного или неправомерного поведения участников конфликта интересов, но существует вероятность появления такого ненадлежащего поведения, что в свою очередь может негативно отразиться на степени доверия к Банку.

8.3. Члены органов управления Банка должны воздерживаться от голосования по соответствующим вопросам повестки дня заседаний в тех случаях, когда у них имеется косвенный или прямой интерес в принятии решения.

8.4. Органы управления и Руководители в процессе осуществления своей деятельности не допускают предвзятости, зависимости от третьих лиц или иных обстоятельств, которые могут нанести ущерб законным правам и интересам Банка.

8.5. Корпоративные решения принимаются на независимой основе и исключительно с учетом финансовых и этических факторов, и не принимаются под влиянием семейных или дружеских отношений членов органов управления и (или) Руководителей с деловыми партнерами и (или) клиентами Банка.

8.6. Ни при каких обстоятельствах не допускаются договоренности или соглашения с кем-либо из конкурентов о кредитной или тарифной политике Банка. Работникам следует воздерживаться от заявлений, ставящих под сомнение профессиональное поведение конкурентов Банка, а также не поддерживать подобные заявления третьих лиц.

8.7. Члены органов управления, Руководители и Работники должны понимать влияние конфликта интересов на деловую репутацию Банка, проявлять здравомыслие и разумный подход в разрешении конфликта интересов, основывающегося на уменьшении правого риска, а также риска ухудшения репутации Банка.

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

ГЛАВА 9. Недопустимость коррупции/мошенничества/ хищения и ОД/ФТ

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

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

9.3. Банк занимает жесткую позицию в отношении неприемлемости коррупции/мошенничества/хищения и ОД/ФТ. Не допускается получение и дарение дорогостоящих подарков или иных выгод, за исключением сувенирной брендированной продукции в отношениях с партнерами, поставщиками, представителями государственных органов и т.д. Символические знаки внимания, сувениры в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий допускаются.

9.4. Работники обязаны доводить до сведения непосредственного руководства, структурных подразделений, ответственных за безопасность и защиту информации, комплаенс-контроль и риски о ставших им известными случаях коррупции/мошенничества/хищения имущества Банка и ОД/ФТ.

9.5. Факты коррупции/мошенничества/хищения и ОД/ФТ могут быть выявлены по сообщениям Работников/клиентов/поставщиков Банка и других лиц при абсолютной гарантии сохранения конфиденциальности.

9.6. Основные принципы деятельности Банка по предотвращению ОД/ФТ установлены внутренними документами, регламентирующим политику Банка по ПОД/ФТ.

9.7. Работники в своей повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с акционерами, инвесторами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций либо приравненными к ним лицами, руководствуется внутренними документами, регламентирующим основные принципы и требования, направленные на предотвращение коррупционной деятельности.

9.8. В процесс отмывания денег, полученных преступным путем, могут быть вовлечены не только счета новых клиентов, но также новые или существующие счета имеющихся клиентов. До того, как вступать в деловые отношения с новым клиентом Работник должен:

- проводить надлежащую проверку;
- научиться различать признаки подозрительных действий и поведения.

9.9. Все Работники должны соблюдать требования по противодействию ОД/ФТ, так как несоблюдение таких требований может повлечь репутационный риск и поставить под угрозу деловые отношения Банка.

9.10. О фактах нарушений законодательства РУз, в том числе нормативных правовых актов Центрального банка РУз и этических норм, с которыми клиент Банка сталкивается в деятельности Банка и его Работников, можно конфиденциально сообщать через официальный сайт Банка www.avo.uz, электронную почту compliance@avo.uz, по номеру телефона +998 78 777-72-86.

ГЛАВА 10. Раскрытие информации

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

10.2. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им услуг в соответствии с законодательством РУз, Кодексом и другими внутренними документами Банка.

10.3. Распространение членами органов управления, Руководителями и Работниками информации о деятельности Банка представителям СМИ осуществляется в соответствии с требованиями законодательства РУз, Кодекса и внутренних документов Банка.

ГЛАВА 11. Соблюдение Кодекса

11.1. Положения Кодекса подлежат обязательному исполнению всеми органами управления, их членами, Руководителями и Работниками, когда они действуют от имени Банка, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, осуществляется ли работа в Банке на основании трудового договора.

11.2. Члены органов управления и Руководители демонстрируют собственным примером приверженность к честности и этическим ценностям.

11.3. Соблюдение Кодекса является одним из значимых критериев для оценки трудовой деятельности Работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

11.4. Банк ожидает, что члены органов управления, Руководители и Работники, а также клиенты и любые другие лица, связанные с Банком деловыми или партнерскими интересами и у которых есть основания полагать, что требования Кодекса нарушаются, будут сообщать информацию об известных фактах или подозрениях о нарушениях, а также о фактах нанесения ущерба интересам или репутации Банка по электронной почте compliance@avo.uz.

11.5. Банк гарантирует, что информация о фактических или возможных нарушениях, а также сам факт предоставления такой информации ни в коем случае не будут использованы против обратившегося лица, в том числе против Работника, включая через такие негативные ответные меры как увольнение, понижение в должности, отстранение от должности, угрозы, домогательства и любой другой вид дискриминации из-за любого законного действия, совершенного в связи с предоставлением такой информации о фактических или возможных нарушениях.

11.6. По всем фактическим или возможным нарушениям Кодекса, выявленным Работниками или сведения о которых были получены по каналам обратной связи, проводятся проверки и (или) служебные расследования в установленном в Банке порядке.

11.7. Если Работник полагает, что действия другого Работника являются нарушением Кодекса, он (она) вправе обратить внимание данного Работника на наличие в Кодексе соответствующих положений об обязанности Работника воздерживаться от действий, влекущих предполагаемые нарушения.

11.8. В случае, если какой-либо вопрос не охвачен Кодексом, при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений в этичности своих действий, действий других Работников, деловых партнеров или иных лиц, взаимодействующих с Банком, Работнику следует обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

11.9. Банк может совершенствовать Кодекс, внося в него вновь формулируемые корпоративной практикой стандарты этических норм, с учётом требований мировой практики и потребностей рынка.

11.10. Контроль соблюдения Работниками положений Кодекса, этических норм и стандартов деятельности, контроль за формированием корпоративной культуры, в том числе подчеркивающей и демонстрирующей Работникам на всех уровнях важность внутреннего контроля, осуществляется органами управления и Руководителями.

11.11. Обязательства Руководителей всех уровней

11.11.1. Органы управления и Руководители при принятии управленческих решений должны учитывать требования Кодекса.

11.11.2. Члены органов управления и Руководители должны вежливо, доброжелательно и с уважением относиться к коллегам, клиентам, партнерам, акционерам и другим заинтересованным лицам, с которыми Банк вступает во взаимодействие, быть терпимыми к чужому мнению, не допускать в общении употребление грубых выражений, вульгарных слов, жаргона и ненормативной лексики, быть внимательными к чужому мнению.

11.11.3. Члены органов управления и Руководители должны стремиться личным примером показывать приверженность положениям Кодекса, уделять время на консультирование, предоставление обратной связи Работникам и сплочение коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и культурой.

11.11.4. Члены органов управления и Руководители обязаны обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем Работникам без исключения, не допускать проявления любых форм дискриминации Работников, а также любых форм протекционизма, предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям Работников.

11.11.5. Органы управления, их члены и Руководители должны осуществлять подбор и назначение Работников, учитывая их профессиональные и личностные качества, результаты на текущих должностях, соответствие критериям новой должности.

11.11.6. Органы управления, их члены и Руководители несут ответственность за создание атмосферы доброжелательности, доверия, открытости, клиентоориентированности, в которой Работники фокусируются на конечном результате и успехе общего дела, понимают свою роль и значение в достижении стратегических целей Банка, а также атмосферы ответственности, в которой Работники не только воздерживаются от совершения незаконных и (или) сомнительных действий, но и активно реагируют против совершения таких действий.

11.11.7. Органам управления, их членам и Руководителям необходимо незамедлительно принимать меры по устранению нарушений положений Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия и предотвращения нарушений в будущем.

11.11.8. Органы управления и Руководители должны принимать решения на независимой основе и исключительно с учетом финансовых и этических факторов, и не принимать решения под влиянием семейных или дружеских отношений с Работниками, деловыми партнерами, поставщиками, контрагентами.

11.11.9. Органы управления, их члены и Руководители не должны поддерживать любые формы покровительства и избирательного продвижения по отношению к отдельным Работникам.

11.11.10. Органы управления и Руководители не должны давать Работникам заданий и поручений, которые могут привести к нарушению требований законодательства РУз или внутренних документов Банка.

11.11.11. Члены органов управления и Руководители должны регулярно напоминать Работникам о важности понимания и соблюдения положений Кодекса.

11.11.12. Органы управления, их члены и Руководители должны поддерживать в коллективе атмосферу, которая способствует откровенному обсуждению вопросов этики, без опасений преследования или ответных мер.

11.12. Обязательства Работников

11.12.1. Работники принимают на себя следующие обязательства:

- соблюдать требования законодательства РУз, положений Кодекса, Правил внутреннего трудового распорядка и других внутренних документов Банка,

осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение;

- ознакомиться в обязательном порядке с положениями Кодекса и добросовестно применять их в ежедневной работе, избегать ненадлежащего и неэтичного поведения;
- осознавать, понимать свою роль в процессе внутреннего контроля и принимать полноценное участие в этом процессе;
- профессионально, своевременно, эффективно и беспристрастно выполнять свои должностные обязанности, руководствуясь исключительно целями, интересами и приоритетами Банка, а также положениями законодательства РУз;
- нести ответственность за качество выполненной им работы: корректность, грамотность и практическую применимость составленных документов, точное исполнение договорных обязательств;
- оказывать услуги одинаково высокого качества для всех клиентов Банка;
- внимательно изучить, понять и добросовестно следовать нормам деловой этики, установленным Кодексом;
- соблюдать трудовую дисциплину, установленную в Банке и регламентированную внутренними документами Банка. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, Работнику необходимо поставить об этом в известность непосредственного руководителя. При этом Работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств;
- не использовать рабочее время на разрешение личных дел, не имеющих прямого отношения к трудовым обязанностям Работника;
- обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
- предоставлять корректную и полную информацию, запрашиваемую для подготовки финансовой и нефинансовой отчетности Банка;
- не скрывать/признавать свои ошибки, открыто обсуждать ошибки или потенциальные риски совершения ошибок со своим руководителем;
- не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка и его дочерних организаций;
- не допускать в отношении коллег, клиентов и партнеров притеснения, травли, буллинга, домогательства, психологического давления, физического насилия, дискриминации по половым, возрастным, национальным, расовым, политическим, религиозным или другим отличительным признакам и особенностям;
- не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Банка без согласования Председателя Правления и (или) Заместителя Председателя Правления;
- соблюдать установленные правила использования бренда, товарных знаков, дизайна, логотипов Банка;
- оберегать в любое время и в любых ситуациях конфиденциальность непубличной информации Банка, включая ситуации, происходящие во

внерабочее время и вне рабочего места, в том числе по завершении работы в Банке;

- не принимать участие в обсуждении со сторонними лицами решений органов управления и Руководителей;
- не использовать корпоративную электронную почту для личного общения и (или) регистрации в социальных сетях;
- ни при каких обстоятельствах не допускать курения вне специально отведенных мест, употребления алкоголя и наркотических веществ, а также появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- вежливо, доброжелательно и с уважением относиться к коллегам, клиентам, партнерам, акционерам и другим заинтересованным лицам, с которыми Банк вступает во взаимодействие, быть терпимыми к чужому мнению, не допускать в общении употребление грубых выражений, вульгарных слов, жаргона и ненормативной лексики, быть внимательными к чужому мнению;
- воздерживаться от любых действий, допускающих или поощряющих создание конфликтных ситуаций, проявление агрессии, угрозы, оскорбления. В случаях возникновения разногласий в коллективе Работники должны прилагать все усилия для их разрешения;
- беречь корпоративные ресурсы Банка (включая, но не ограничиваясь: имущество, интеллектуальную собственность, информацию и их источники, документацию, средства и каналы связи, программное обеспечение и пр.), пользоваться ими эффективно и бережно, не использовать их для личного обогащения, выгоды или любой другой деятельности, не связанной с Банком;
- защищать ресурсы Банка от кражи, потери, растраты, а также угроз, связанных с кибербезопасностью;
- осознавать, что вся информация, хранящаяся, обрабатываемая или передаваемая в любой системе, сети, оборудовании или устройстве Банка или внешней системе, используемой Банком для ведения бизнеса, считается собственностью Банка;
- незамедлительно информировать своего непосредственного руководителя в случае предъявления обвинения в совершении уголовного преступления, а также в случае признания виновным в совершении уголовного преступления, если только подобное раскрытие информации не запрещено законодательством РУз;
- понимать риски, связанные со своей деятельностью, обучаться и развивать компетенции в области риск-менеджмента;
- консультироваться со своим непосредственным руководителем или профильным рисковым подразделением Банка при возникновении новых рисков или при появлении неуверенности в своих действиях по защите Банка;
- обучаться и развивать компетенции в области ESG и устойчивого развития;
- уведомлять непосредственное руководство о попытках посторонних лиц получить доступ к конфиденциальной информации, а также об утрате или недостаче конфиденциальной информации, ее носителей, служебных удостоверений, пропусков, ключей и прочих фактах, которые могут привести к несанкционированному разглашению конфиденциальной информации;

- оказывать помощь и консультации коллегам, если это входит в компетенцию Работника, придерживаться партнерского стиля взаимоотношений с коллегами;
- придерживаться норм делового корпоративного стиля и выбора одежды, обуви, прически во время исполнения своих служебных обязанностей, в целях поддержания достойного и профессионального имиджа Банка;
- придерживаться норм культуры ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в уважительном и спокойном тоне, без допущения проявления негативных эмоций и повышения голоса;
- осознавать влияние своего поведения на репутацию Банка и избегать действий, не совместимых с имиджем Работника;
- при выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Банка Работники должны строго соблюдать правила техники безопасности, принятые и разработанные Банком. Нарушение установленных правил техники безопасности, совершенное умышленно либо по неосторожности, и создание при этом угрозы, как собственной жизни и здоровью, так и окружающих является грубым нарушением трудовой дисциплины;
- сообщать о небезопасных условиях работы или неисправности оборудования своему непосредственному руководителю;
- знать процедуры реагирования на чрезвычайные ситуации в своем офисе;
- обращаться за помощью к своему непосредственному руководителю, если появились вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов;
- не допускать совершения любых коррупционных действий (включая подстрекание иных лиц совершить коррупционные действия с целью получения выгоды), при этом каждый Работник несет ответственность за противодействие коррупции на своем рабочем месте;
- не допускать конфликта интересов, включая такие ситуации (но не ограничиваясь ими) как:
  - извлечение личной выгоды из совершения каких-либо действий или бездействия, связанных с должностными обязанностями;
  - использование инсайдерской информации Банка и (или) клиента при совершении собственных операций и сделок и (или) манипулировать рынком;
  - предоставление выгоды третьей стороне в убыток Банку.

ГЛАВА 12. Ответственность

12.1. Все Работники несут ответственность за организацию и осуществление внутреннего контроля при соблюдении норм Кодекса в соответствии с положениями внутренних документов Банка, регламентирующих политику и процедуры осуществления внутреннего контроля в Банке.

12.2. Действия или бездействие Работника, намеренно или непреднамеренно не придерживающегося Кодекса, являются нарушением и должны расцениваться как наносящие ущерб деловой репутации Банка.

12.3. За нарушение положений Кодекса к Работникам могут применяться меры дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с действующим законодательством РУз и внутренними документами Банка.

ГЛАВА 13. Заключительные положения

13.1. Кодекс вводится в действие на следующий день после утверждения Наблюдательным советом, если решением Наблюдательного совета не установлен иной срок введения его в действие.

13.2. Изменения и дополнения, вносимые в Кодекс, вступают в силу на следующий день после утверждения их Наблюдательным советом, если решением Наблюдательного совета не установлен иной срок введения их в действие.

13.3. В случае изменения изменений в законодательство РУз и (или) возникновения противоречий отдельных положений Кодекса законодательству РУз, Кодекс действует в части, не противоречащей законодательству РУз, до внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс.

13.4. Положения, не урегулированные Кодексом, решаются в соответствии с законодательством РУз, Уставом и внутренними документами Банка.