

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ЕБРР

Содержание

- Введение
- Общие нормы поведения
- Обязанности сотрудников Банка
- Случаи коллизии интересов:
 - внеслужебная деятельность
 - политическая деятельность
 - работа по найму
 - подарки, представительские услуги, льготы, почетные звания и награды
- Финансовые интересы
- Декларация о соблюдении кодекса поведения
- Конфиденциальность
- Имущество, активы и ресурсы Банка
- Обязанность сообщать о служебных проступках и защита от контрмер
- Национальные законы
- Процедуры, применяемые в случае совершения должностных проступков:
 - Президент
 - вице-президенты
 - начальник департамента оценки
 - начальник отдела контроля за корпоративной этикой
- Заключительные положения:
 - инструкции и отчетность
 - пересмотр Кодекса
 - дата вступления в силу

Введение

Настоящий Кодекс поведения ("Кодекс") пересмотрен Советом управляющих в соответствии с разделом 7 Правил внутреннего распорядка Европейского банка реконструкции и развития ("Банк"). Его действие распространяется только на его Президента, вице-президентов, начальника департамента оценки и сотрудников ("сотрудники Банка"). Вместе с тем, в пределах, указанных в настоящем Кодексе, сотрудники Банка должны быть осведомлены о занятиях их ближайших родственников – под которыми для целей настоящего Кодекса понимаются супруги или совместно проживающие партнеры сотрудников Банка и (или) их дети-иждивенцы, согласно определениям этих терминов, которые приводятся в Справочнике для сотрудников Банка с вносимыми в него время от времени поправками, – и раскрывать определенные сведения о них.

Общие нормы поведения

Правило 1

Сотрудники Банка должны придерживаться наивысших стандартов добросовестности и этики и проявлять в своих действиях честность и порядочность. Их личное и профессиональное поведение при любых обстоятельствах должно внушать уважение и доверие к ним как должностным лицам международной организации.

Обязанности сотрудников Банка

Правило 2

a) При исполнении своих должностных обязанностей сотрудники Банка подчиняются только Банку и никакой другой инстанции. Им запрещается запрашивать или принимать какие-либо указания от каких бы то ни было лиц или структур за пределами Банка. В своих контактах с должностными лицами Совета в том смысле, в котором данный термин используется в Кодексе поведения должностных лиц Совета директоров ЕБРР, сотрудники Банка соблюдают имеющиеся на этот счет инструкции.

b) Принимая решения по линии Банка, сотрудники Банка руководствуются лишь теми соображениями, которые имеют отношение к целям, функциям и операциям Банка, изложенным в Соглашении об учреждении Банка. Эти соображения должны беспристрастно взвешиваться в интересах достижения целей Банка и выполнения его функций.

c) Сотрудники Банка должны выполнять свои служебные обязанности так, чтобы это способствовало сохранению и укреплению общественного доверия к их добросовестности и к добросовестности Банка.

d) В своих отношениях с коллегами и служащими Банка сотрудники Банка должны проявлять уважение и терпимость к разнообразию культур, убеждений и жизненного опыта. Они должны воздерживаться от домогательств и

психологического давления и избегать поведения, которое может быть воспринято таким образом окружающими.

е) Сотрудники Банка должны постоянно помнить о том, что их функции обязывают их проявлять сдержанность и такт; они должны соблюдать предельную конфиденциальность во всех вопросах, касающихся Банка, как в период их службы в Банке, так и после ее окончания.

Случаи коллизии интересов

Правило 3

а) Для целей настоящего Кодекса под коллизией интересов понимается случай или совокупность обстоятельств, когда личные интересы сотрудника Банка влияют или могут повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им служебных обязанностей. К личным интересам в данном контексте относится любая выгода, которую сотрудник может получить для себя, для своих родственников или личных знакомых.

б) Сотрудникам Банка следует избегать любых ситуаций, в которых присутствует или может быть усмотрена коллизия интересов. Столкнувшись с такой ситуацией, сотрудник Банка должен сообщить о коллизии интересов начальнику отдела контроля за корпоративной этикой, который рассмотрит целесообразность обращения к непосредственному начальнику данного сотрудника в случае, если этот сотрудник должен отказаться от участия в рассмотрении соответствующего вопроса. При возникновении сомнений сотрудник Банка должен запросить у начальника отдела контроля за корпоративной этикой соответствующие рекомендации и следовать этим рекомендациям.

Внеслужебная деятельность

Правило 4

а) Без соответствующего разрешения сотрудники Банка не имеют права заниматься какой-либо внеслужебной деятельностью, включая индивидуальную трудовую деятельность, работу по найму или оказание услуг любой внешней организации. Такое разрешение на внеслужебную деятельность обычно предоставляется, если эта деятельность не является несовместимой с полноценным и надлежащим исполнением служебных обязанностей сотрудника Банка и не приводит к коллизии интересов.

б) Разрешение, предусмотренное Правилom 4 (а), не требуется для занятия:

і) неоплачиваемой деятельностью на общественных началах по линии благотворительных, социальных, учебно-просветительских, религиозных или иных подобных организаций, а также такой внеслужебной деятельностью, как преподавание, публикация книг и статей или чтение лекций в нерабочее время и в личном качестве, при условии, что такая деятельность:

- 1) не противоречит обязанностям сотрудников Банка согласно Правилам 1 и 3;
 - 2) не затрагивает отношения Банка с общественностью или с его членами;
- ii) внеслужебной деятельностью в рамках служебных обязанностей сотрудника, включая преподавание, чтение лекций, публичные выступления, написание и публикацию книг и статей, при условии, что такая деятельность одобрена по соответствующим каналам внутреннего согласования. Сотрудникам Банка не разрешается получать денежное или иное вознаграждение в связи с такой внеслужебной деятельностью, за исключением оплаты разумных расходов на проезд и проживание.
- с) Просьбы о выдаче разрешения согласно Правилу 4 (а) направляются на рассмотрение начальнику отдела контроля за корпоративной этикой; решения принимаются:
- i) по просьбам Президента – Комитетом управляющих (т.е. комитетом, учрежденным в соответствии с настоящим Кодексом, в составе Председателя Совета управляющих и еще двоих управляющих по выбору Председателя Совета управляющих);
 - ii) по просьбам вице-президентов или начальника департамента оценки – Комитетом по соблюдению Кодекса поведения в соответствии с процедурами, изложенными в Правиле 14 Кодекса поведения должностных лиц Совета директоров ЕБРР;
 - iii) по просьбам других сотрудников Банка – Президентом; в таких случаях Президент может делегировать право выдачи разрешений начальнику отдела контроля за корпоративной этикой.

Политическая деятельность

Правило 5

Положения настоящего Кодекса не препятствует законному стремлению сотрудников Банка принимать участие в демократических процессах или состоять в политической партии, опирающейся на принципы демократии. Однако в период своей работы в Банке сотрудники Банка не имеют права заниматься политической деятельностью, потенциально затрагивающей их служебные функции или официальный статус или противоречащей им. Любой сотрудник Банка, избранный или назначенный на политический пост или согласившийся с выдвижением своей кандидатуры на такой пост, обязан уволиться из Банка, если занятие им такого поста может затронуть его служебные функции или официальный статус или прийти в противоречие с ними. Дальнейшие указания относительно того, какая политическая деятельность и занятие каких политических должностей являются допустимыми, можно найти в инструкциях или директивах Банка по данному вопросу.

Работа по найму

Правило 6

a) Прежние работодатели

Сотрудникам Банка не может поручаться какая бы то ни было ответственная работа в любой области деятельности Банка, которая связана или может быть связана с интересами их прежних работодателей, в течение трех лет с момента их увольнения с такой прежней работы.

b) Будущие работодатели

Сотрудники Банка не должны допускать того, чтобы исполнение ими служебных обязанностей приходило в противоречие с их возможной или предполагаемой в будущем работой по найму в какой-либо другой организации или деятельностью по оказанию услуг такой организации или как-либо затрагивалось такой будущей работой или деятельностью. Соответственно, если сотрудник Банка желает получить работу по найму или должность за пределами Банка, ведет об этом переговоры или получил подобное предложение, то он не имеет права осуществлять какие бы то ни было полномочия в какой-либо сфере деятельности Банка, с которой связаны или могут быть связаны интересы такой организации или любой из аффилированных с ней структур. При возникновении подобной коллизии сотрудник должен сообщить об этом начальнику отдела контроля за корпоративной этикой, который рассмотрит целесообразность обращения к непосредственному начальнику данного сотрудника в случае, если сотруднику необходимо отказаться от осуществления таких полномочий.

c) Ограничения, предусмотренные в подпунктах a) и b) выше, не относятся к случаям, когда бывшим или будущим работодателем или получателем услуг выступает другая международная организация, правительство, центральный банк или государственное учреждение, если только они не являются контрагентами Банка, по отношению к которым данный сотрудник Банка выполняет функции руководителя операции или члена проектной группы, целевой группы или комитета Банка.

d) Деятельность после прекращения службы

После увольнения из Банка его сотрудники могут устраиваться на работу в любые другие структуры. Независимо от сказанного в предыдущем предложении, уволившись из Банка сотрудники в течение одного года после увольнения не имеют права без соответствующего разрешения:

- i) вступать в контакты или присутствовать на каких-либо деловых встречах с любым сотрудником Банка, любым должностным лицом Совета директоров ЕБРР или иными лицами, связанными с ЕБРР (такими, как консультанты, подрядчики, временные сотрудники или стажеры), от имени какой-либо организации или аффилированных с ней структур, включая предоставление любым таким сторонам консультаций, рекомендаций или инструкций, но не ограничиваясь

этим, в связи с любыми делами, в которых заинтересован или участвует Банк;

ii) ограничение, предусмотренное Правилom 6 (d) (i), не применяется в случае работы по найму в любой международной организации, правительстве, центральном банке или государственном учреждении, если только они не являются контрагентами Банка, по отношению к которым данный сотрудник Банка выполнял функции руководителя операции или члена проектной группы, целевой группы или комитета Банка.

e) Запрет, установленный Правилom 6 (d), не распространяется на сотрудников Банка, выдвигаемых Банком на должности членов советов директоров и правлений других организаций.

f) Просьбы об освобождении от запрета, предусмотренного Правилom 6(d), подаются на рассмотрение начальника отдела контроля за корпоративной этикой; решения принимаются:

i) по просьбам Президента – Комитетом управляющих;

ii) по просьбам вице-президентов или начальника департамента оценки – Комитетом по соблюдению Кодекса поведения;

iii) по просьбам других сотрудников Банка – Президентом; право принятия решений по таким просьбам Президент может делегировать начальнику отдела контроля за корпоративной этикой.

g) Для целей настоящего Правила термин "аффилированная(ые) структура(ы)" означает любую структуру, находящуюся под прямым или косвенным контролем другой структуры (контролирующая структура), любую структуру, под прямым или косвенным контролем которой находится контролирующая структура, а также любую структуру, находящуюся под общим прямым или косвенным контролем с контролирующей структурой.

Подарки, представительские услуги, льготы, почетные звания и награды

Правило 7

a) Сотрудникам Банка следует тщательно избегать получения в связи со своей служебной деятельностью подарков, представительских услуг, льгот, почетных званий или наград от каких бы то ни было лиц или организаций, не входящих в состав Банка.

b) Невзирая на Правило 7 (a), в ситуациях, когда отказаться от подарка, представительских услуг, льгот, почетного звания или награды либо не принять их представляется затруднительным, и в частности когда это может быть воспринято как проявление неуважения или поставить в неудобное положение дарителя или Банк:

- i) разрешается принимать предметы, при условии, что:
 - 1) рыночная стоимость предмета не превышает 100 фунтов стерлингов или иной суммы, определяемой время от времени начальником отдела контроля за корпоративной этикой. Сотрудники Банка обязаны в течение двадцати одного (21) календарного дня сообщить о получении такого предмета, за исключением предметов, имеющих символическую ценность (рыночной стоимостью не более 25 фунтов стерлингов), в отдел контроля за корпоративной этикой, направив электронное сообщение на адрес compliance@ebrd.com;
 - 2) предметы, рыночная стоимость которых превышает 100 фунтов стерлингов, сотрудники Банка обязаны сдавать в отдел контроля за корпоративной этикой в кратчайшие сроки, но не позднее чем через двадцать один (21) календарный день после их получения;
- ii) разрешается принимать представительские услуги в ограниченном объеме при условии, что объем и стоимость таких услуг не выходят за разумные общепринятые рамки.

Финансовые интересы

Правило 8

- a) В целом сотрудники Банка вправе вести свои личные финансовые дела по собственному усмотрению, но таким образом, чтобы это: i) не приводило к коллизии интересов, ii) не ущемляло независимости суждений или действий, необходимой им при исполнении служебных обязанностей и iii) не приводило к участию сотрудников Банка в торгах по ценным бумагам, котирующимся на бирже, в ситуациях, когда результатом такого участия становится или может стать неправомерное использование существенной неопубликованной информации / совершение инсайдерских сделок такими сотрудниками Банка.
- b) В этих целях сотрудники Банка должны, в частности, воздерживаться от:
 - i) краткосрочных операций купли-продажи выпущенных Банком ценных бумаг;
 - ii) сознательного приобретения или отчуждения – прямо или опосредованно – от своего имени или от имени других лиц какого-либо финансового интереса в
 - 1) кредите, предоставленном Банком, или
 - 2) ценных бумагах любой заинтересованной организации, с момента первого рассмотрения вопроса о такой операции или взаимоотношениях и до их завершения.

с) Запрет, установленный Правилom 8 (b) (ii), действует независимо от того, принимают ли сотрудники Банка при исполнении своих служебных обязанностей персональное участие в таких операциях или взаимоотношениях. Однако запрет, установленный Правилom 8 (b) (ii) (2), не распространяется на приобретение или отчуждение малозначительного долевого участия в открытых акционерных обществах, являющихся заинтересованными организациями, при условии, что в случае приобретения или отчуждения малозначительного долевого участия в открытом акционерном обществе, являющемся банковским контрагентом, такое приобретение или отчуждение было заранее согласовано с начальником отдела контроля за корпоративной этикой. Данный запрет не распространяется на интересы в ценных бумагах, выпущенных Банком, при условии соблюдения запрета на краткосрочную куплю-продажу ценных бумаг. В случае сомнений, в том числе относительно того, является ли та или иная структура заинтересованной организацией или банковским контрагентом, следует проконсультироваться с начальником отдела контроля за корпоративной этикой.

d) Кроме того, если сотрудникам Банка становится известно о том, что кто-либо из их ближайших родственников имеет какие-либо финансовые интересы, запрещенные согласно Правилу 8 (b), то они обязаны сообщить о таких финансовых интересах начальнику отдела контроля за корпоративной этикой. Сотрудники Банка также должны отказываться от участия в решении любого вопроса, связанного с деятельностью Банка, если им известно, что этот вопрос затрагивает их финансовые интересы или финансовые интересы любого из их ближайших родственников, за исключением малозначительных интересов; о любом таком отказе они должны ставить в известность начальника отдела контроля за корпоративной этикой.

e) Правило 8 не распространяется на финансовые интересы сотрудников Банка в инвестиционных фондах, пенсионных фондах, доверительных фондах, трастах и иных подобных инвестиционных механизмах или под управлением таких механизмов, если ни сотрудники Банка, ни их ближайшие родственники не имеют возможности по собственному усмотрению определять инвестиционные решения этих механизмов или иным образом направлять их инвестиционную деятельность.

f) Для целей настоящего Правила перечисленные ниже термины имеют следующий смысл:

i) "краткосрочная купля-продажа" означает:

- 1) любое сочетание операций покупки и продажи любых ценных бумаг одного и того же выпуска в пределах полугода; и
- 2) покупку любых вторичных ценных бумаг или секьюритизационных инструментов, фактические или потенциальные последствия которой аналогичны указанному в подпункте 1) выше;

ii) "финансовый интерес" означает любое право на получение процентов, дивидендов, прироста стоимости капитала, комиссионных либо иных платежей или благ в денежной или натуральной форме;

iii) "малозначительный интерес" означает интерес в объеме менее одного процента ценных бумаг той или иной категории, выпущенных в обращение данным эмитентом.

iv) "банковский контрагент" означает любого существующего клиента или спонсора проектов, финансируемых или намеченных к финансированию Банком, или структуру, аффилированную с таким клиентом или спонсором.

v) "заинтересованная организация" означает любую организацию, занимающуюся финансовыми операциями или поддерживающую иные финансовые взаимоотношения либо отношения поставщика с Банком, включая любых банковских контрагентов.

Декларация о соблюдении Кодекса поведения

Правило 9

а) При поступлении на службу в Банк и в дальнейшем ежегодно, вплоть до прекращения службы в Банке, все сотрудники Банка обязаны подавать Декларацию сотрудника ЕБРР о соблюдении Кодекса поведения, форма и процедура подачи которой утверждаются Комитетом по соблюдению Кодекса поведения по представлению начальника отдела контроля за корпоративной этикой. Все сотрудники подают свои декларации начальнику отдела контроля за корпоративной этикой, за исключением Президента, который подает ее Комитету управляющих, и начальника отдела контроля за корпоративной этикой, который подает свою декларацию Президенту. В случае если декларация, поданная сотрудником Банка, в том числе в отношении его ближайших родственников, указывает на наличие коллизии интересов или любое иное несоблюдение Кодекса поведения, начальник отдела контроля за корпоративной этикой дает рекомендации по преодолению или устранению такой коллизии или несоблюдения. Если коллизия затрагивает самого начальника отдела контроля за корпоративной этикой, то Президент, действуя по согласованию с главным юристом и совместно с начальником отдела контроля за корпоративной этикой, аналогичным образом обеспечивает преодоление или устранение такой коллизии или несоблюдения.

б) Для целей настоящего Правила "Комитет управляющих" означает комитет, учрежденный согласно разделу 8 Правил процедуры Совета управляющих Банка с вносимыми в них время от времени поправками.

Конфиденциальность

Правило 10

а) Сотрудники Банка не имеют права разглашать конфиденциальную информацию каким бы то ни было лицам, не имеющим допуска к такой информации, будь то работающим в Банке или посторонним, включая своих ближайших родственников.

b) Сотрудники Банка также должны воздерживаться от использования или передачи другим лицам конфиденциальной информации, к которой они могут иметь доступ благодаря своей связи с Банком, в целях получения прямой или косвенной личной выгоды.

c) Обязательства сотрудников Банка, предусмотренные в пунктах а) и b) Правила 10, остаются в силе после прекращения их службы в Банке.

d) Для целей настоящего Правила под "конфиденциальной информацией" понимается информация, рассматриваемая Банком в качестве таковой согласно действующим в Банке Принципам информирования общественности с вносимыми в них время от времени поправками.

Имущество, активы и ресурсы Банка

Правило 11

a) Сотрудники Банка обязаны беречь и сохранять имущество и активы Банка и использовать эти ресурсы как можно более рачительно, не допуская бесхозяйственности и злоупотреблений. Сотрудники Банка не имеют права пользоваться службами Банка и его материально-технической базой сверх пределов, установленных соответствующими правилами и принципами Банка.

b) Все права на любые работы, выполненные сотрудниками Банка, и на интеллектуальную собственность, созданную ими в процессе исполнения служебных обязанностей, принадлежат Банку, если с Банком не согласовано иное. Интеллектуальная собственность, принадлежащая Банку, не должна использоваться в личных интересах или в интересах третьих лиц без соответствующего разрешения Банка.

Обязанность сообщать о служебных проступках и защита от контрмер

Правило 12

a) Сотрудники Банка, которым стало известно о служебном проступке, предположительно совершенном кем-либо из сотрудников Банка или любым лицом, работающим в помещениях Банка, или о случае запрещенной практики, обязаны немедленно сообщить об этом начальнику отдела контроля за корпоративной этикой или любым другим должностным лицам Банка, как того требуют соответствующие правила, директивы и процедуры Банка.

b) Сотрудники Банка должны воздерживаться от контрмер или наказания по отношению к другим сотрудникам Банка, добросовестно исполняющим свой долг сообщать о подозрениях относительно служебных проступков или о случаях запрещенной практики или принимающим участие во внутренних процедурах урегулирования споров в Банке. Применение контрмер или наказания, признанное служебным проступком, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания.

с) Для целей настоящего Правила "запрещенные действия" означает любые действия, квалифицируемые в качестве таковых согласно действующим в Банке Принципам и правилам осуществления правоприменительных мер с вносимыми в них время от времени поправками.

Национальные законы

Правило 13

За исключением случаев, предусмотренных в Соглашении об учреждении Банка и в других применимых правовых документах, сотрудники Банка подчиняются национальным законам и должны воздерживаться от действий, в которых может быть усмотрено злоупотребление привилегиями и иммунитетами, предоставленными Банку или его сотрудникам.

Процедуры, применяемые в случае совершения должностных проступков

В настоящем Кодексе изложены процедуры, которые должны соблюдаться при расследовании предполагаемых должностных проступков Президента, вице-президентов, начальника департамента оценки и начальника отдела контроля за корпоративной этикой. Процедуры расследования предполагаемых служебных проступков всех других сотрудников Банка содержатся в Правилах и процедурах Банка, касающихся поведения сотрудников и дисциплинарного контроля, с поправками, вносимыми в них время от времени.

Правило 14

Президент

а) В случае поступления заявления о совершении должностного проступка Президентом применяются следующие процедуры:

i) начальник отдела контроля за корпоративной этикой доводит это заявление до сведения председателя Ревизионного комитета ("Председатель") и оказывает Председателю такую помощь, какую он сочтет необходимой и уместной. Председатель проводит предварительную оценку достоверности полученной информации, а также тяжести предполагаемого должностного проступка и может, если сочтет это нужным, проконсультироваться со специальным комитетом, в состав которого входят Председатель и заместитель председателя Ревизионного комитета, а также председатели Комитета по бюджетным и административным вопросам, Комитета по финансовой и оперативной политике и Руководящей группы Совета ("специальный комитет"). Если, по мнению Председателя, заявление не дает оснований для проведения дальнейшего расследования, Председатель отклоняет заявление и рассматривает вопрос об информировании об этом Президента;

ii) если, по мнению Председателя, заявление о совершении должностного проступка дает основания для проведения дальнейшего расследования, Председатель созывает специальный комитет, который

назначает независимого внешнего эксперта и поручает ему функции дознавателя. Специальный комитет дает дознавателю соответствующее задание, согласно которому дознаватель проводит независимое, объективное и оперативное расследование фактов в соответствии с принципами естественной справедливости, включая право Президента быть поставленным в известность о расследовании и высказаться по существу заявления.

b) По завершении дознания, начатого согласно правилу 14 (а), дознаватель представляет специальному комитету письменный отчет с изложением своих выводов. В отчете дознавателя должна содержаться оценка того, можно ли считать вероятным, что должностной проступок, о котором говорится в заявлении, действительно имел место, или же заявление не имеет под собой оснований либо не подкреплено доказательствами.

c) Если в отчете делается вывод о том, что заявление не имеет под собой оснований или не подкреплено доказательствами, то специальный комитет:

i) поручает начальнику отдела контроля за корпоративной этикой закрыть дело;

ii) распоряжается, чтобы никаких дальнейших действий по нему не предпринималось;

iii) в установленном порядке информирует об этом Президента; по просьбе Президента в Банке публикуется объявление о том, что заявление было признано не имеющим под собой оснований или не подкрепленным доказательствами.

d) Если же в отчете делается вывод о том, что предполагаемый проступок, вероятно, имел место, будь то в полном объеме или частично, то специальный комитет направляет копию отчета Президенту, давая ему возможность изучить отчет дознавателя и представить по нему свои замечания в течение 15 рабочих дней.

e) По получении согласно правилу 14 (d) любых письменных замечаний от Президента специальный комитет направляет копию отчета дознавателя вместе с любыми письменными замечаниями Президента Председателю Комитета управляющих. Комитет управляющих, заслушав и должным образом рассмотрев замечания Президента, принимает решение о том, следует ли принять по отношению к нему какие-либо меры, и если да, то какие именно. Специальный комитет должен засвидетельствовать решение Комитета управляющих и проинформировать о нем Президента и Комитет по соблюдению Кодекса поведения.

f) Если на каком-либо этапе дознания у членов специального комитета появятся основания считать, что Президентом, возможно, были нарушены законы одной из стран-членов, то специальный комитет может рекомендовать председателю Комитета управляющих, чтобы Банк передал информацию о предполагаемом нарушении в соответствующие местные, национальные или

наднациональные органы для целей охраны правопорядка. Специальный комитет запрашивает мнение главного юриста о правовых аспектах рекомендуемой передачи информации и, в частности, о ее возможных последствиях с точки зрения статуса, привилегий и иммунитетов Банка. При условии получения согласия на необходимый отказ от соответствующих иммунитетов, если таковые имеются, председатель Комитета управляющих может санкционировать передачу такой информации, если он сочтет, что это отвечало бы интересам Банка.

Правило 15

Вице-президенты

а) В случае поступления заявления о совершении должностного проступка вице-президентом начальник отдела контроля за корпоративной этикой проводит предварительную оценку достоверности полученной информации, а также тяжести предполагаемого должностного проступка. Если, по мнению начальника отдела контроля за корпоративной этикой, заявление не дает оснований для проведения дальнейшего расследования, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой отклоняет заявление и рассматривает вопрос об информировании об этом соответствующего вице-президента. Если же начальник отдела контроля за корпоративной этикой приходит к выводу о том, что заявление о совершении должностного проступка дает основания для проведения дальнейшего расследования, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой:

i) информирует об этом Президента и председателя Ревизионного комитета; и

ii) назначает независимого внешнего специалиста по проведению расследований и поручает ему функции дознавателя. Начальник отдела контроля за корпоративной этикой дает дознавателю соответствующее задание, согласно которому дознаватель проводит независимое, объективное и оперативное расследование фактов в соответствии с принципами естественной справедливости, включая право вице-президента ("лица, в отношении которого проводится дознание") быть поставленным в известность о расследовании и высказаться по существу заявления.

b) По завершении дознания, начатого согласно правилу 15 (а), дознаватель представляет начальнику отдела контроля за корпоративной этикой письменный отчет с изложением своих выводов. В отчете дознавателя должна содержаться оценка того, можно ли считать вероятным, что должностной проступок, о котором говорится в заявлении, действительно имел место, или же заявление не имеет под собой оснований либо не подкреплено доказательствами.

c) Если в отчете делается вывод о том, что заявление не имеет под собой оснований или не подкреплено доказательствами, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой:

- i) закрывает дело;
 - ii) распоряжается, чтобы никаких дальнейших действий по нему не предпринималось;
 - iii) информирует об этом Президента и председателя Ревизионного комитета;
 - iv) в установленном порядке информирует лицо, в отношении которого проводилось дознание; по просьбе лица, в отношении которого проводилось дознание, в Банке публикуется объявление о том, что заявление было признано не имеющим под собой оснований или не подкрепленным доказательствами.
- d) Если же в отчете делается вывод о том, что предполагаемый проступок, вероятно, имел место, будь то в полном объеме или частично, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой направляет копию отчета лицу, в отношении которого проводится дознание, давая ему возможность изучить отчет дознавателя и представить по нему свои замечания в течение 15 рабочих дней.
- e) По получении согласно правилу 15 (d) любых письменных замечаний от лица, в отношении которого проводится дознание, начальник отдела контроля за корпоративной этикой направляет копию отчета дознавателя вместе с любыми письменными замечаниями лица, в отношении которого проводится дознание, Президенту и председателю Ревизионного комитета. Президент, заслушав и должным образом рассмотрев замечания лица, в отношении которого проводится дознание, и должным образом проконсультировавшись с Комитетом по соблюдению Кодекса поведения, принимает решение о том, следует ли принять по отношению к нему какие-либо меры, и если да, то какие именно. Президент должен проинформировать о своем решении лицо, в отношении которого проводится дознание, а также Комитет по соблюдению Кодекса поведения и начальника отдела контроля за корпоративной этикой.
- f) Если на любом этапе дознания у начальника отдела контроля за корпоративной этикой появятся основания считать, что лицом, в отношении которого проводится дознание, возможно, были нарушены законы одной из стран-членов, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой может рекомендовать Президенту, чтобы Банк передал информацию о предполагаемом нарушении в соответствующие местные, национальные или наднациональные органы для целей охраны правопорядка. Президент запрашивает мнение главного юриста о правовых аспектах рекомендуемой передачи информации и, в частности, о ее возможных последствиях с точки зрения статуса, привилегий и иммунитетов Банка, и проводит консультации с председателем Ревизионного комитета и председателем Руководящей группы Совета. При условии получения согласия на необходимый отказ от соответствующих иммунитетов, если таковые имеются, Президент может санкционировать передачу такой информации, если он сочтет, что это отвечало бы интересам Банка.

Правило 16

Начальник департамента оценки

а) В случае поступления заявления о совершении должностного проступка начальником департамента оценки начальник отдела контроля за корпоративной этикой проводит предварительную оценку достоверности полученной информации, а также тяжести предполагаемого должностного проступка. Если, по мнению начальника отдела контроля за корпоративной этикой, заявление не дает оснований для проведения дальнейшего расследования, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой отклоняет заявление и рассматривает вопрос об информировании об этом начальника департамента оценки. Если же начальник отдела контроля за корпоративной этикой приходит к выводу о том, что заявление о совершении должностного проступка дает основания для проведения дальнейшего расследования, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой:

i) информирует об этом Президента и председателя Ревизионного комитета;

ii) назначает независимого внешнего специалиста по проведению расследований и поручает ему функции дознавателя. Начальник отдела контроля за корпоративной этикой дает дознавателю соответствующее задание, согласно которому дознаватель проводит независимое, объективное и оперативное расследование фактов в соответствии с принципами естественной справедливости, включая право начальника департамента оценки быть поставленным в известность о расследовании и высказаться по существу заявления.

б) По завершении дознания, начатого согласно Правилу 16 (а), дознаватель представляет начальнику отдела контроля за корпоративной этикой письменный отчет с изложением своих выводов. В отчете дознавателя должна содержаться оценка того, можно ли считать вероятным, что должностной проступок, о котором говорится в заявлении, действительно имел место, или же заявление не имеет под собой оснований либо не подкреплено доказательствами.

с) Если в отчете делается вывод о том, что заявление не имеет под собой оснований или не подкреплено доказательствами, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой:

i) закрывает дело;

ii) распоряжается, чтобы никаких дальнейших действий по нему не предпринималось;

iii) информирует об этом Президента и председателя Ревизионного комитета;

iv) в установленном порядке информирует начальника департамента оценки; по просьбе начальника департамента оценки в Банке публикуется

объявление о том, что заявление было признано не имеющим под собой оснований или не подкрепленным доказательствами.

d) Если же в отчете делается вывод о том, что предполагаемый проступок, вероятно, имел место, будь то в полном объеме или частично, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой, при отсутствии веских оснований поступить иначе, направляет копию отчета, не содержащую выводов, начальнику департамента оценки, давая ему возможность в пределах определенного срока проверить отчет дознавателя с точки зрения его соответствия фактическим обстоятельствам дела. Просьбы начальника департамента оценки о внесении поправок тщательно рассматриваются, по возможности сопоставляются с информацией, полученной от других лиц, и при необходимости отражаются в отчете дознавателя.

e) По завершении процесса, предусмотренного правилом 16 (d), начальник отдела контроля за корпоративной этикой направляет копию отчета дознавателя Президенту и вице-президенту, отвечающему за кадровые вопросы, с рекомендацией относительно целесообразности выдвижения против начальника департамента оценки официального обвинения (обвинений) в должностном проступке (проступках); в этом случае дисциплинарная процедура осуществляется в соответствии с принятыми в Банке правилами и процедурами, касающимися поведения сотрудников и дисциплинарного контроля, процедурами подачи жалоб и процедурами обжалования. В случае применения дисциплинарной процедуры вице-президент по кадровым вопросам сообщает об этом председателю Ревизионного комитета и информирует его о результатах каждой из перечисленных выше процедур. После того, как по завершении этих процедур решение окончательно вступает в силу, Президент доводит это решение, если оно предусматривает дисциплинарные меры в отношении начальника департамента оценки, до сведения Комитета по соблюдению Кодекса поведения. Однако если эти дисциплинарные меры связаны с отстранением начальника департамента оценки от работы посредством его увольнения или понижения в должности, то в соответствии с положениями политики Банка в области оценки для принятия таких мер необходимо предварительное согласие Совета директоров.

f) Если на любом этапе дознания или дисциплинарной процедуры у начальника отдела контроля за корпоративной этикой или у вице-президента по кадровым вопросам появятся основания считать, что начальником департамента оценки, возможно, были нарушены законы одной из стран-членов, то начальник отдела контроля за корпоративной этикой или вице-президент по кадровым вопросам могут рекомендовать Президенту, чтобы Банк передал информацию о предполагаемом нарушении в соответствующие местные, национальные или наднациональные органы для целей охраны правопорядка. Президент запрашивает мнение главного юриста о правовых аспектах рекомендуемой передачи информации и, в частности, о ее возможных последствиях с точки зрения статуса, привилегий и иммунитетов Банка, и проводит консультации с председателем Ревизионного комитета и председателем Руководящей группы Совета. При условии получения согласия на необходимый отказ от соответствующих иммунитетов, если таковые имеются, Президент может

санкционировать передачу такой информации, если он сочтет, что это отвечало бы интересам Банка.

Правило 17

Начальник отдела контроля за корпоративной этикой

а) В случае поступления заявления о совершении должностного проступка начальником отдела контроля за корпоративной этикой председатель Ревизионного комитета ("Председатель") проводит предварительную оценку достоверности полученной информации, а также тяжести предполагаемого должностного проступка. Если, по мнению Председателя, заявление не дает оснований для проведения дальнейшего расследования, то Председатель отклоняет заявление и рассматривает вопрос об информировании об этом начальника отдела контроля за корпоративной этикой. Если же Председатель приходит к выводу о том, что заявление о совершении должностного проступка дает основания для проведения дальнейшего расследования, то Председатель:

- i) информирует об этом Президента; и
 - ii) назначает независимого внешнего специалиста по проведению расследований и поручает ему функции дознавателя. Председатель дает дознавателю соответствующее задание, согласно которому дознаватель проводит независимое, объективное и оперативное расследование фактов в соответствии с принципами естественной справедливости, включая право начальника отдела контроля за корпоративной этикой быть поставленным в известность о расследовании и высказаться по существу заявления.
- б) По завершении дознания, начатого согласно правилу 17 (а), дознаватель представляет Председателю письменный отчет с изложением своих выводов. В отчете дознавателя должна содержаться оценка того, можно ли считать вероятным, что должностной проступок, о котором говорится в заявлении, действительно имел место, или же заявление не имеет под собой оснований либо не подкреплено доказательствами.
- с) Если в отчете делается вывод о том, что заявление не имеет под собой оснований или не подкреплено доказательствами, то Председатель:

- i) закрывает дело;
- ii) распоряжается, чтобы никаких дальнейших действий по нему не предпринималось;
- iii) информирует об этом Президента;
- iv) в установленном порядке информирует начальника отдела контроля за корпоративной этикой; по просьбе начальника отдела контроля за корпоративной этикой в Банке публикуется объявление о том, что заявление было признано не имеющим под собой оснований.

d) Если же в отчете делается вывод о том, что предполагаемый проступок, вероятно, имел место, будь то в полном объеме или частично, то Председатель, при отсутствии веских оснований поступить иначе, направляет копию отчета, не содержащую выводов, начальнику отдела контроля за корпоративной этикой, давая ему возможность в пределах определенного срока проверить отчет дознавателя с точки зрения его соответствия фактическим обстоятельствам дела. Просьбы начальника отдела контроля за корпоративной этикой о внесении поправок тщательно рассматриваются, по возможности сопоставляются с информацией, полученной от других лиц, и при необходимости отражаются в отчете дознавателя.

e) По завершении процесса, предусмотренного правилом 17 (d), Председатель направляет копию отчета дознавателя Президенту и вице-президенту, отвечающему за кадровые вопросы, с рекомендацией относительно целесообразности выдвижения против начальника отдела контроля за корпоративной этикой официального обвинения (обвинений) в должностном проступке (проступках); в этом случае дисциплинарная процедура осуществляется в соответствии с правилами и процедурами Банка, касающимися поведения сотрудников и дисциплинарного контроля. Президент информирует Комитет по соблюдению Кодекса поведения о результатах применения правил и процедур Банка, касающихся поведения сотрудников и дисциплинарного контроля.

f) Если на любом этапе дознания или дисциплинарной процедуры у Председателя или у вице-президента по кадровым вопросам появятся основания считать, что начальником отдела контроля за корпоративной этикой, возможно, были нарушены законы одной из стран-членов, то Председатель может рекомендовать Президенту, чтобы Банк передал информацию о предполагаемом нарушении в соответствующие местные, национальные или наднациональные органы для целей охраны правопорядка. Президент запрашивает мнение главного юриста о правовых аспектах рекомендуемой передачи информации и, в частности, о ее возможных последствиях с точки зрения статуса, привилегий и иммунитетов Банка, и проводит консультации с Председателем Ревизионного комитета и Председателем Руководящей группы Совета. При условии получения согласия на необходимый отказ от соответствующих иммунитетов, если таковые имеются, Президент может санкционировать раскрытие такой информации, если он сочтет, что это отвечало бы интересам Банка.

Заключительные положения

Правило 18

Инструкции и отчетность

a) За исключением случаев, когда дело касается Президента, Президент может, по согласованию с начальником отдела контроля за корпоративной этикой и с согласия Комитета по кодексу поведения, издавать по мере необходимости общие инструкции, разъясняющие действие положений настоящего Кодекса. Для издания инструкций по вопросам, касающимся Президента, требуется согласие Комитета управляющих.

б) В конце каждого календарного квартала или с периодичностью, установленной начальником отдела контроля за корпоративной этикой, начальник отдела контроля за корпоративной этикой представляет Президенту отчет о проделанной работе во исполнение настоящего Кодекса.

Правило 19

Пересмотр Кодекса

Пересмотр настоящего Кодекса производится Советом директоров и Президентом по мере необходимости, но не позднее чем через пять лет после даты его вступления в силу.

Дата вступления в силу

Правило 20

Настоящий Кодекс вступает в силу в день его утверждения постановлением Совета управляющих (дата вступления в силу). Он заменяет собой Кодекс, утвержденный Советом управляющих согласно постановлению № 145 от 29 февраля 2012 года. Вместе с тем любое действие или бездействие, представляющее собой должностной проступок согласно настоящему Кодексу, но имевшее место в период действия предыдущего Кодекса, влечет за собой принятие мер в соответствии с положениями настоящего Кодекса. Любая процедура, не завершенная на дату вступления в силу, завершается в соответствии с положениями предыдущего Кодекса, как если бы он оставался в силе.