

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
ЦЕНТР БАНКОВСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДЕНО
Решение дирекции
ОАО «Центр банковских технологий»
22.12.2025 № 31

КОДЕКС
корпоративной этики ОАО «Центр банковских технологий»

МИНСК
2025



ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Кодекс является локальным правовым актом ОАО «Центр банковских технологий» (далее – Общество), который закрепляет корпоративные ценности в Обществе и определяет правила делового общения и поведения работников Общества при взаимодействии внутри коллектива, с представителями органов государственной власти, бизнес-партнерами, средствами массовой информации и иными лицами, вступающими во взаимодействие с Обществом (далее – корпоративные правила).

2. Настоящий Кодекс призван содействовать укреплению имиджа и поддержанию престижа Общества, формированию единой нравственно-правовой основы для эффективного функционирования Общества.

3. Соблюдение установленных настоящим Кодексом корпоративных правил является обязательным для всех работников Общества, независимо от занимаемой должности.

ГЛАВА 2 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

4. Цель реализации положений настоящего Кодекса состоит в обеспечении достойных стандартов корпоративного поведения всеми работниками Общества, укрепления его деловой репутации, как компании, признающей и уважающей морально-этические ценности, общепринятые нормы и стандарты поведения, формирующие корпоративную культуру и положительный репутационный имидж Общества на внутреннем и внешнем рынках ИТ-услуг.

5. Задачи Кодекса:

определение основных корпоративных ценностей, принципов и правил корпоративной этики работников Общества;

определение правил внутриколлективных взаимоотношений в Обществе, а также взаимодействия Общества с государственными органами и организациями, бизнес-партнерами, средствами массовой информации и иными лицами;

формирование у работников Общества гордости за работу в команде, привитие чувства персональной ответственности за выполнение своих должностных обязанностей, чувства долга перед коллегами, руководством, партнерами и т.д.;

утверждение единой корпоративной культуры, развитие устойчивых коммуникаций во внутреннем и внешнем контурах деловых отношений, взаимного уважения и доверия в коллективе, поддержания доброжелательной атмосферы между коллегами;

сохранение и повышение доверия к Обществу со стороны делового сообщества;

предупреждение в Обществе потенциальных рисков и конфликтных ситуаций.



ГЛАВА 3 МИССИЯ, ЦЕЛИ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

6. Миссия Общества, его цели и способы их достижения определяются Уставом Общества и Стратегией развития Общества, утверждаемой наблюдательным советом Общества.

Ориентированность на корпоративные ценности позволяет обеспечить эффективное управление Обществом, обеспечивает сохранение и укрепление репутации Общества.

7. Корпоративными ценностями Общества являются:

работники Общества. Коллектив является главной ценностью и основным ресурсом. Взаимоотношения в Обществе строятся на основе уважения к людям, создания благоприятного климата для работы и достижения положительных результатов, стремления к стабильности кадрового потенциала, повышения благосостояния работников, поощрения их личного и профессионального роста;

законность. Неукоснительное соблюдение в Обществе требований законодательства, регламентов и процедур, установленных локальными правовыми актами Общества (далее – ЛПА);

ясность целей и миссии. Каждый работник чётко знает миссию и цели Общества, всецело их разделяет, а также прилагает максимум усилий для их реализации и достижения.

компетентность и профессионализм. Глубокие и прочные знания работниками Общества своей специальности, своевременное, качественное и эффективное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, позволяющих решать сложные задачи;

взаимное уважение. Формирование командного духа в работе, взаимного доверия между работниками в процессе решения стоящих задач, во взаимодействии Общества с бизнес-партнерами;

открытость и доброжелательность. Формирование и проведение открытой бизнес-политики, прозрачности деятельности для деловых партнеров, органов власти, работников Общества, с использованием доступных источников информирования и свободного доступа всех заинтересованных лиц к информации об Обществе. Соблюдение всеми работниками Общества доброжелательного и равного отношения друг к другу, к партнерам, представителям государственных органов и организаций, средств массовой информации и другим лицам при взаимодействии с ними;

преемственность и социальная ответственность. Бережное отношение к традициям Общества, уважение к труду, профессиональное обучение и наставничество;

развитие и самосовершенствование. Внедрение на практике передовых методов управления Обществом и ведения бизнеса, признавших свою высокую эффективность на рынке ИТ-услуг, а также стремления соответствовать высоким нормам и стандартам;

инициативность. Поощрение разумной инициативы в проявлении активности и самостоятельности работников, их творческого подхода в решении стоящих перед Обществом задач, оптимизация производственного процесса в целях повышения производительности труда;

охрана труда и здоровья. Реализация в Обществе мер, направленных на охрану труда, здоровья и обеспечение безопасности трудовой деятельности работников в соответствии с законодательством;

бережливость и рациональность. Ответственное и бережное использование работниками активов Общества. Рациональное использование собственного рабочего времени и рабочего времени других работников. Самоорганизация работниками Общества собственной деятельности с учетом необходимости достижения общих целей и решения стратегических задач;

эффективность и результативность. Стремление каждого работника к достижению положительного результата в своей трудовой деятельности. Со стороны Общества – оптимальное распределение человеческих, финансовых, информационных и других ресурсов;

имиджевость. Использование передовых маркетинговых техник, приемов и стратегий, направленные на создание позитивного мнения об Обществе на рынке ИТ-услуг.

ГЛАВА 4 ЭТИКА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ. ВНЕШНИЙ ВИД РАБОТНИКА ОБЩЕСТВА

8. В Обществе значительное внимание уделяется корпоративному имиджу, состоящему из элементов делового поведения работников и фирменного стиля.

Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением.

Неотъемлемыми элементами деловой этики являются стиль делового общения работника и его опрятный внешний вид.

9. Все работники Общества обязаны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и деловой репутации Общества.

10. Работники Общества не допускают:

публичных высказываний, которые представляют Общество и его деятельность в искаженном виде, регламентированно высказываются в отношении Общества, соблюдая требования информационной политики Общества;

конфликтных ситуаций, а в случае их возникновения – решают их конструктивно, принимая во внимание точку зрения собеседника, уважая его честь и достоинство;

распространения слухов и любой недостоверной информации;

появления на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения, употребления алкогольных напитков и наркотических средств на рабочем месте, на территории Общества или в местах проведения работ Обществом;

курения вне специально отведенных мест.

11. Общество устанавливает для своих работников следующие обязательные стандарты делового поведения:

быть лояльными по отношению к Обществу, поддерживать его имидж и деловую репутацию;

отстаивать интересы Общества;

в рамках предоставленных полномочий принимать решения и действовать в интересах корпоративных ценностей Общества;

поддерживать репутацию и имидж Общества;

постоянно стремиться к расширению компетенций и повышению уровня профессионализма, улучшению качества своей работы, бизнес-процессов в целом;

не допускать ситуаций, при которых личная заинтересованность или предвзятое отношение могут повлиять на объективность профессиональных суждений или принятие решений;

внимательно относиться к рабочим проблемам в Обществе, вносить предложения и быть готовыми принимать личное участие в реализации мер по их устранению;

обоснованно отстаивать профессиональную точку зрения в конструктивном диалоге, уважая честь, достоинство и деловую репутацию оппонента, независимо от занимаемой должности, с учетом общепринятых этических норм поведения и соблюдения субординации;

строить взаимодействие с коллегами на основе взаимопонимания, делового сотрудничества и командного стиля работы;

не допускать и не принимать в участия в разговорах, затрагивающих честь и достоинство других работников Общества;

сдерживать проявление негативных эмоций, способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в Обществе;

использовать средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения Общества только в служебных целях;

не принимать денежные средства (имущество, услуги, ценные подарки) от третьих лиц, а также не заключать договоры с третьими лицами, предоставляющие право на получение денежных средств (имущества, услуг, ценных подарков), как вознаграждения, за профессиональную деятельность в Обществе.

12. Работники Общества при выполнении своих обязанностей уделяют особое внимание возможным рискам, которые могут повлечь потери (убытки), снижение доходов и иных показателей деятельности, и информируют об их возникновении непосредственного руководителя, а при необходимости – заинтересованные структурные подразделения Общества по компетенции.



13. При осуществлении деловой переписки по корпоративной электронной почте (Outlook) с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, конкурентами, государственными органами и иными организациями, средствами массовой информации, иными лицами, работникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами оформления электронных писем:

соблюдение оперативности ответа на поступившее электронное письмо (не более 1 рабочего дня);

если для обработки письма требуется большее количество времени (более 1 рабочего дня), то необходимо ответить автору, что его письмо получено и указать примерный срок, в течение которого будет направлен ответ;

электронное письмо в обязательном порядке должно содержать тему, кратко сформулированную в нескольких словах;

подпись должна отделяться от основного текста письма пустой строкой и содержать пожелание для получателя;

в подписи отправителя должны указываться его Ф.И.О. и контактные данные. В письмах, направляемых за пределы компании, в подписи должны присутствовать контактная информация и название компании; при переписке желательно сохранять предыдущие тексты.

14. При проведении совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого работникам Общества рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

приходить на совещания вовремя; перед началом отключать мобильный телефон;

заранее ознакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заблаговременно готовить вопросы, пояснения и или комментарии;

при необходимости досрочно покинуть совещание или в случае опоздания негромко извиняться;

всегда заранее выяснить, сколько времени отводится на выступление и не выходить за установленный регламент;

представляя выступающего, называть его имя, должность, основание для его выступления и тему.

15. Обществом устанавливаются правила для внешнего вида работников, как неотъемлемый элемент корпоративной культуры.

Внешний вид работника Общества, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен соответствовать общепринятым деловому стилю, которому присущи официальность,держанность, аккуратность.

При выборе одежды следует придерживаться функционально целесообразной и удобной для работы. Строгость, элегантность и опрятность символизируют значимость и культуру работника Общества.

ГЛАВА 5 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБЩЕСТВА С РАБОТНИКАМИ

16. В целях обеспечения эффективного и комфорtnого взаимодействия ОАО «Центр банковских технологий», 2025



работников внутри Общества, установления высокой степени доверия и взаимовыручки, взаимоотношения в Обществе строятся на принципах открытости, честности, готовности к конструктивному диалогу и общению, командной и личной ответственности и нацеленности на требуемый результат.

Отношения Общества и его работников регулируются законодательством о труде, коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), ЛПА и настоящим Кодексом.

17. Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено законодательством. При реализации кадровой политики, политики оплаты и мотивации труда, предоставлении социально-экономических гарантий запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

18. Общество выстраивает взаимоотношения с работниками, руководствуясь следующими принципами корпоративной этики:

отношения с работниками строятся на принципах равенства, долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств;

поощряются наставничество, профессиональное обучение и повышение квалификации работников;

отношения Общества с работниками строятся на принципах отсутствия дискриминации личности (пол, раса, гражданство, этническая, социальная принадлежность и принадлежность к коренным народам, религия, вера, возраст и прочее);

принимаются меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности работников в ходе осуществления их трудовой деятельности;

поощряется здоровый образ жизни работников, их творческие инициативы;

поддерживается развитие в коллективе атмосферы доверия, сотрудничества и взаимного уважения, предоставляются возможности для раскрытия потенциала и таланта работников.

19. Общество реализует в соответствии с коллективным договором на принципах социального партнерства с созданной его работниками профсоюзной организацией социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

20. Система вознаграждения в Обществе за результаты труда направлена на привлечение и удержание работников, повышение мотивации. Квалификация и результаты труда обеспечивают достижение стратегических целей и реализацию планов Общества.

21. Молодым специалистам предоставляются условия, способствующие оптимальной адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе в интересах Общества.



22. Реализуется политика, направленная на охрану труда, здоровья и обеспечение безопасности работников.

23. Обеспечивается прозрачность и открытость в управлении персоналом. Совершенствуются методы управления персоналом, обеспечивая работникам благоприятные условия для трудовой деятельности. Предоставляется возможность повышения квалификации и реализации потенциала работников.

24. Соблюдается конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников в соответствии с установленным в Обществе порядком. Для целей рациональной организации труда работников, повышения уровня коммуникационной доступности, расширения средств, способов и инструментов внутренних коммуникаций в Обществе ведется внутренний справочник должностей и телефонов работников с указанием их фамилии, имени, отчества, адреса корпоративной электронной почты, дня рождения.

25. Работникам запрещается использовать в личных корыстных интересах выявленные уязвимости в ЛПА, программных продуктах и программных комплексах, которые могут повлечь репутационные риски и убытки для Общества. О выявленных уязвимостях работники обязаны сообщать своему непосредственному руководителю либо заинтересованному подразделению, в том числе с целью регистрации риск-инцидента в рамках установленных процедур.

ГЛАВА 6 БИЗНЕС-ЭТИКА

26. Общество осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством, этическими принципами для достижения общих целей и извлечения прибыли с учетом интересов акционеров, партнеров, а также обеспечения экономической стабильности и развития Общества.

27. В Обществе не допускается незаконная деятельность: экономические преступления, включая мошенничество, легализация доходов, полученных преступным путем, финансирование террористической деятельности, коммерческий подкуп, коррупция и иная противоправная деятельность, а также предоставление недостоверной или заведомо ложной информации.

28. Общество не участвует в деятельности политических организаций. Не допускается политическая агитация, распространение религиозных убеждений на территории Общества, а также использование в этих целях информационных и иных ресурсов Общества.

29. Обществом не финансируются политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих выгод и преимуществ.

30. Принятая и используемая Обществом корпоративная символика и атрибутика является символом приверженности корпоративным ценностям Общества и служит гарантом доверия и уверенности, что ценностные ориентиры будут в приоритете у каждого работника в ходе взаимодействия с партнерами, конкурентами, государственными органами и организациями, средствами массовой информации и иными лицами.

ГЛАВА 7 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С БИЗНЕС-ПАРТНЕРАМИ

31. Взаимодействие с бизнес-партнерами, представителями государственных органов и организаций, средствами массовой информации и иными лицами Общество строит на принципах ответственного и делового партнерства, которое нацелено на поддержание долгосрочных, стабильных взаимовыгодных отношений.

32. Общество осуществляет взаимодействие с бизнес-партнерами на честной конкурентной основе.

33. Общество во взаимоотношениях с бизнес-партнерами, представителями государственных органов и организаций, иными лицами руководствуется следующими принципами:

уважения, доверия, честности и справедливости;
поддержания устойчивых деловых отношений на основе законности;
недопущения попыток оказания прямого или косвенного влияния на решения государственных и судебных органов.

34. Работники Общества обязаны:

осуществлять взаимодействие с бизнес-партнерами в соответствии с законодательством и ЛПА;

не предоставлять бизнес-партнерам и другим лицам предпочтений или преимуществ, не предусмотренных законодательством и ЛПА;

своевременно реагировать на замечания, жалобы и претензии бизнес-партнеров, представителей государственных органов и организаций и других лиц, прилагать максимум усилий к разрешению проблемных ситуаций;

не разглашать информацию ограниченного распространения и не использовать такую информацию в личных интересах для получения выгоды, в интересах третьих лиц и иных ситуациях, которые могут повлечь возникновение репутационных и иных рисков для Общества;

воздерживаться от обсуждения с третьими лицами, в том числе и в сети Интернет, в социальных сетях, посредством иных коммуникационных платформ, профессиональных и личных качеств коллег, в том числе не связанных с осуществлением ими профессиональной деятельности. Не распространять недостоверной информации о партнерах Общества, обсуждение которой может опорочить их честь и достоинство, повлечь за собой репутационные, имущественные и другие риски для Общества;

не совершать действий и поступков, направленных на компрометацию политической и экономической стабильности в стране, единения белорусского народа.

35. Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых у работника имеется личная заинтересованность, противоречащая интересам Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких



родственников, членов семьи, лиц, состоящих в отношениях свойства.

36. Общество строит работу с контрагентами, имеющими безупречную деловую репутацию, соблюдающими требования законодательства и общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

ГЛАВА 8 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

37. Общество является информационно открытым и предпринимает меры, чтобы сотрудничество со средствами массовой информации было максимально эффективным с соблюдением этических норм и стандартов, не допускалось распространения недостоверной информации и искаженных фактов о деятельности Общества.

38. Взаимодействие со средствами массовой информации Общество осуществляет через структурное подразделение, ответственное за реализацию информационной политики Общества, придерживаясь принципов открытости и прозрачности, взаимного уважения, соблюдения норм деловой этики, отстаивая интересы Общества.

39. Цели, принципы и подходы к раскрытию информации о деятельности Общества устанавливаются Информационной политикой Общества, утвержденной наблюдательным советом Общества.

40. Общество в повседневной деятельности использует доступные источники доведения информации: пресс-конференции, деловые встречи, телерадиовещание, корпоративный сайт, социальные сети и мессенджеры глобальной сети Интернет для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой об Обществе и его деятельности информации.

41. Публичные выступления от имени Общества в средствах массовой информации производятся только директором Общества либо уполномоченным им представителем. Факт передачи неуполномоченными лицами в средства массовой информации документов о деятельности Общества расценивается как нарушение корпоративной этики.

42. Работники не должны публично выражать в средствах массовой информации свое личное мнение по вопросам государственной политики. В личных аккаунтах социальных сетей и блогах работники Общества не должны размещать информацию, распространение которой в средствах массовой информации запрещено законодательством, а также распространять сведения, затрагивающие честь, достоинство или деловую репутацию работников Общества и иных лиц.

ГЛАВА 9 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

43. Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения



капитализации.

44. Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги, долгосрочные долевые участия в иных юридических лицах любой формы собственности, ценные бумаги;

объекты интеллектуальной собственности;

рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в рабочих целях, бережно относится к ним.

45. Использование активов и ресурсов Общества работниками в личных целях не допускается.

46. Работники Общества соблюдают установленные законодательством, а также регламентированные ЛПА правила обращения с информацией, полученной в ходе работы в Обществе. В том числе работники Общества обязуются соблюдать признаваемую Обществом информацию ограниченного распространения, а также не раскрывать иным работникам Общества и третьим лицам информацию о размере своей заработной платы и ставшей ему известной заработной плате иных работников Общества, о размере причитающихся иных выплат.

ГЛАВА 10 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

47. Конфликт интересов – противоречие между имущественными, иными интересами Общества и его акционеров (иных бенефициарных собственников), органов управления и работников Общества, структурных подразделений, работников контрагентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Общества и (или) его контрагентов.

48. Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

49. Порядок идентификации (выявления) конфликта интересов, сфер и условий его возникновения, порядок взаимодействия органов управления Общества, его структурных подразделений и работников при возникновении конфликта интересов и проведении мероприятий по его урегулированию, порядок контролирования полноты и эффективности принимаемых Обществом мер в области конфликта интересов регламентируется ЛПА в области управления конфликтом интересов в Обществе, законодательством.

50. Под коррупцией понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки требованиям законодательства, законным интересам Общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных

имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

51. В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению. Как на территории Республики Беларусь, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные законодательством о противодействии коррупции и ЛПА.

52. Работники Общества должны уведомлять своего непосредственного руководителя, а также созданную в Обществе комиссию по противодействию коррупции об обращении к ним лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

ГЛАВА 11 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

53. Руководители структурных подразделений Общества контролируют соблюдение подчиненными им работниками установленных настоящим Кодексом корпоративных правил и несут ответственность за соблюдение ими норм настоящего Кодекса.

54. Работники Общества несут личную ответственность за неукоснительное исполнение положений настоящего Кодекса, при необходимости инициируют изменения.

55. Директор Общества несет ответственность перед наблюдательным советом Общества по вопросам соблюдения требований настоящего Кодекса в повседневной деятельности Общества.

56. Приверженность установленным настоящим Кодексом корпоративным правилам учитывается при формировании профессиональной карьеры работника Общества, а также подлежит раскрытию при подготовке характеристики работника в случаях, определенных законодательством и ЛПА.

57. Несоблюдение работником Общества корпоративных правил, установленных настоящим Кодексом, может являться причиной не продления с ним в законном порядке трудовых отношений, а в случаях, установленных законодательством – основанием для применения к нему мер дисциплинарного взыскания либо прекращения трудовых отношений.

ГЛАВА 12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

58. Общество пересматривает и вносит изменения в настоящий Кодекс в случае изменения законодательства, а также по мере поступления конструктивных предложений по его совершенствованию, замечаний работников и иных заинтересованных лиц (бизнес-партнеров, контрагентов и других лиц) к положениям настоящего Кодекса и практике его применения.

59. При приеме на работу в Общество структурное подразделение, в функции которого входит управление персоналом, обеспечивает ознакомление работников Общества под роспись либо с использованием системы электронного документооборота Общества с положениями настоящего Кодекса для его



применения в повседневной трудовой деятельности.

60. Настоящий Кодекс является открытым документом и размещается на корпоративном сайте Общества в глобальной компьютерной сети Интернет.