

ETIČKI KODEKS





1 UVODNI DEO

1.1 Cilj i Namena

Etički kodeks (u daljem tekstu: Kodeks) ima za cilj da definiše principe i pravila poslovnog ponašanja i etike koji se primenjuju u AEC Grupi (u daljem tekstu: Grupa) i AIK BANCI a.d. Beograd (u daljem tekstu: Banka), koje su obavezujuće za sve zaposlene i radno angažovana lica u banci, kao i članove Organa upravljanja, i kojima se obezbeđuju visoki standardi profesionalnog ponašanja i integriteta. Etički kodeks se primenjuje na treće strane u vezi sa njihovim aktivnostima u Banci, odnosno aktivnostima koje preduzimaju u ime Banke.

Postavljanje odgovarajuće kulture je osnovni princip upravljanja u Banci. U skladu sa navedenim, Banka je usvojila i promovise visoke etičke i profesionalne standarde u skladu sa Etičkim kodeksom AEC Grupe.

Etički kodeks Banke je razvijen uzimajući u obzir potrebe i karakteristike, vrstu i prirodu poslovanja Banke kao finansijske institucije.

Osnovni cilj Kodeksa je umanjeње rizika kojima je Banka izložena u svom poslovanju, posebno operativnih i reputacionih rizika, koji mogu imati značajan negativan uticaj na profitabilnost i finansijsku održivost Banke, i za posledicu mogu imati kazne, troškove sudskih sporova, ograničenja koja nameću nadležni organi, izricanje drugih finansijskih i krivičnih sankcija, kao i gubitak vrednosti brenda i poverenja potrošača.

Kodeks ima za cilj da:

- Jasno propiše da svaka aktivnost zaposlenog/radno angažovanog lica u Banci mora biti u skladu sa važećim zakonima, regulatornim zahtevima, internim politikama i usvojenim korporativnim vrednostima
- promovise snažnu kulturu rizika kao osnovni princip Banke i AEC Grupe, odnosno prioritet Organa upravljanja banke; shodno tome, svi Zaposleni će obavljati svoje zadatke u skladu sa definisanom sklonošću ka preuzimanju rizika i ograničenjima, kao i njihovim odgovarajućim ulogama i odgovornostima u sklopu organizacije;
- postavlja načela i daje primere neprihvatljivog ponašanja, posebno u vezi sa lažnim finansijskim izveštavanjem, nedoličnim ponašanjem, privrednim i finansijskim kriminalom (uključujući prevare, pranje novca i antimonopolske prakse, finansijske sankcije, mito i korupciju, manipulaciju tržištem, kršenja zakona o zaštiti potrošača u okviru prodaje proizvoda i usluga);
- jasno naznači očekivanja od svih zaposlenih da se ponašaju sa integritetom u skladu sa načelom savesnosti i poštenja i pažnjom dobrog stručnjaka
- obezbedi da svi zaposleni budu svesni potencijalnih internih i eksternih disciplinskih mera, pravnih sankcija i drugih radnji koje mogu uslediti zbog nedoličnog i neprihvatljivog ponašanja, u skladu sa internim aktima Sektora za ljudske resurse.

1.2 Povezana dokumenta

Interna akta Banke:

- Politika upravljanja rizikom usklađenosti poslovanja
- Politika za borbu protiv mita i korupcije
- Politika o uzbunjivanju
- Politika o kulturi usklađenosti poslovanja
- Politika o zaštiti konkurencije
- Politika sprečavanja sukoba interesa

- Politika za sprečavanje pranja novca i finansiranje terorizma
- Politika sankcija
- Politika zaštite od prevara
- Politika o zaštiti korisnika finansijskih usluga

1.3 Obim primene

Banka je usvojila ovaj Kodeks kako bi osigurala konzistentan pristup etičkom postupanju o održavanju integriteta Banke. Kodeks opisuje kulturu rizika i korporativne vrednosti Banke i objašnjava poželjno ponašanje, dok propisuje nedolično ponašanje, nepoštovanje Kodeksa i neusklađenosti poslovanja kao kažnjivo.

Kodeks se primenjuje na sve organizacione jedinice i sva radno angažovana lica u Banci, uključujući i organe upravljanja Bankom.

Ovaj Kodeks nema za cilj da bude sveobuhvatan vodič za sve zakonske i regulatorne obaveze koje su na snazi, ali ima za cilj da pruži smernice u promovisanju kulture Banke tako što će svim zaposlenima pružiti pregled pravila usklađenosti i etičkih profesionalnih standarda Banke, u skladu sa usvojenim standardima AEC grupe.

Poštovanje odredbi ovog Kodeksa u napred pomenutim okvirima je sastavni deo ugovornih obaveza svakog zaposlenog. Delovi ovog Kodeksa mogu se uneti u sporazume sa trećim licima i učiniti dostupnim svim trećim licima i javnosti, uvek preko odobrenih i zvaničnih kanala komunikacije Banke (bez objavljivanja dokumenta u celosti).

Minimalni standard usklađenosti za bilo koji interni akt Banke je postavljen važećom Politikom upravljanja rizikom usklađenosti poslovanja i odgovarajućim pravilima.



2 OSNOVNE VREDNOSTI

Misija Banke je da gradi partnerstvo, pružajući podršku klijentima u kreiranju njihove budućnosti. Banka nastoji da napravi razliku i postane prvi izbor svih zainteresovanih strana.

Imajući to u vidu, osnovne vrednosti Banke su sledeće:

POVERENJE	IZVRSNOST	INOVATIVNOST	ODGOVORNOST	POSVEĆENOST
<p>Međusobna podrška. Naša snaga.</p> <p><i>Na osnovi uzajamnog poštovanja, negujemo kulturu otvorene komunikacije i radimo zajedno na postizanju naših ciljeva.</i></p> <p><i>Izgradili smo kulturu otvorene komunikacije, u kojoj radi zajedno na postizanju svojih ciljeva, stvaranju nove vrednosti i stvaranju novih ideja. Slušamo i razumemo svoje klijente, tako da je u mogućnosti da izgradi trajne odnose i ostvari zajedničke ciljeve. Otvoreno komuniciramo ključne informacije radi postizanja zajedničkih ciljeva i stvaranju nove vrednosti. Svoju reputaciju gradimo na aktivnom učešću i brizi o tome šta zajednica ima da kaže.</i></p>	<p>Korak napred. Naš standard.</p> <p><i>Nastojimo da uvek budemo najbolja verzija sebe i naše svakodnevne aktivnosti obavljamo stručno i profesionalno.</i></p> <p><i>Izgradili smo i negujemo okruženje pogodno za razvoj zaposlenih i stvoriti uslove u kojima je izvrsnost dostižna. Imamo aktivan uticaj na naše unutrašnje okruženje (processe) i spoljašnje okruženje (poslovni modeli klijenata, ekonomski parametri, u razmatranju poslovnog okruženja) i radimo zajedno sa našim klijentima kako bismo postigli najbolje rezultate. Proaktivnim pristupom, stručno i profesionalno sprovodimo svakodnevne aktivnosti u zadatim rokovima, u pravcu ispunjenja naših ciljeva. Slušamo, razumemo i aktivno učestvujemo u projektima od značaja za zajednicu.</i></p>	<p>Ideje koje mogu da promene stvarnost. Naša inspiracija.</p> <p><i>Usvojili smo vizionarski način razmišljanja i stvaramo okruženje koje neguje razmenu i pruža mogućnost za razvoj svakog pojedinca.</i></p> <p><i>Stvorili smo atmosferu kroz koju podstičemo i iskoristiti potencijal za dalje unapređenje i razmenu ideja. Kreativno razmišljamo i nastavljamo da generišemo rešenja (u pokretu) obezbeđujući da naši klijenti imaju najbolje korisničko iskustvo. Stvaramo inovativna rešenja za pružanje dodatne vrednosti. Pobljšavamo svakodnevnu rutinu razvijanjem novih rešenja koja pomažu poboljšanju kvaliteta života.</i></p>	<p>Rezultat odluka koje donosimo danas. Naša budućnost.</p> <p><i>Ličnim primerom podstičemo kolegijalnost i solidarnost, promovišemo kvalitet, gradimo lojalnost i podstičemo uspeh klijenata.</i></p> <p><i>Ličnim primerom inspirišemo kolegijalnost i solidarnost, pratimo izvođenje aktivnosti uz obostrano poštovanje. Donosimo ispravne odluke i na taj način stvaramo uspešne i lojalne klijente. Prihvatamo izazove i pronalazimo prava rešenja kroz koja obezbeđujemo održivost našeg poslovanja. Svojim primerom podržavamo lokalnu zajednicu i brinemo za sve uključene.</i></p>	<p>Savetnik i stub podrške. Naš način.</p> <p><i>Gradimo dugoročnu saradnju pružajući efikasna i jednostavna rešenja utemeljena na razumevanju potreba naših zaposlenih, klijenata i lokalne zajednice. Izgradili smo dugoročne odnose sa našim klijentima pružajući efikasna i direktna specifična rešenja za klijente i kreirajući kvalitetno korisničko iskustvo. Naši klijenti nam veruju jer smo im na raspolaganju, poznajemo ih i razumemo i pružamo im potrebnu podršku. Mi izlazimo u susret potrebama naših klijenata pristupačnošću i razumevanjem, gradimo odnose poverenja koji traju i postali su prepoznatljiv partner sposoban da vodi ka sve jačoj saradnji. Zajedničkim radom gradimo trajne odnose sa našim klijentima, koji su najvažniji članovi naše zajednice.</i></p>



3 PRINCIPI PROFESIONALNOG PONAŠANJA

3.1 Očuvanje ugleda i integriteta Banke i AEC grupe

U poslovanju, ugled i integritet su ključni u sticanju i održavanju poverenja i produktivnog odnosa sa svim zainteresovanim stranama. Očuvanjem sopstvenog ugleda i integriteta, zaposleni čuva reputaciju i integritet Banke a ujedno i Grupe.

Od zaposlenih se očekuje da poštuju visoke standarde profesionalnog ponašanja i podstiču druge da to čine. Članovi organa upravljanja Bankom i svi zaposleni svoje aktivnosti i poslove obavljaju stručno, savesno, odgovorno, efikasno i nepristrasno. Zaposleni imaju obavezu da svoja znanja i veštine kontinuirano usavršavaju, da pokažu inicijativnost i kreativnost u radu, kao i sposobnost uočavanja i rešavanja problema. Svi zaposleni su u obavezi da se suzdrže od neprikladnog i neetičkog ponašanja, čime će štiti reputaciju i poslovnu održivost Banke i AEC Grupe.

3.2 Uzbunjivanje

Potrebno je da zaposleni blagovremeno ukažu na sve sumnje u odnosu na svako neprihvatljivo i nezakonito ponašanje koje su uočili ili za koje sumnjaju da će se dogoditi, u skladu sa Politikom o uzbunjivanju.

3.3 Poverljivost i zaštita podataka

Zaposleni i treće strane će pažljivo postupati sa poverljivim informacijama, neće ih deliti sa trećim licima, diskusije u javnosti ili unutar Banke ili Grupe, osim u isključivo poslovne svrhe poštujući princip „potrebe da se zna“. Lica sa kojima se poverljive informacije dele moraju da obezbede da se obelodanjivanje poverljivih informacija vrši samo u skladu sa pozitivno-pravnim propisima RS i internim aktima Banke.

Obrada podataka o ličnosti je moguća samo u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti, Pravilikom o zaštiti poataka o ličnosti i drugim povezanim internim pravilima. Primaoci informacija će koristiti, pristupati, čuvati, prenositi, brisati i otkrivati informacije koje pripadaju Banci sa pažnjom i na osnovu principa poverljivosti.

Informacije koje pripadaju Banci i podaci o klijentima, svi zaposleni i treća lica su u obavezi da štite od gubitka, uništenja i neovlašćenog pristupa ili korišćenja informacija.

Treća lica i zaposleni su u obavezi da čuvaju poverljivost bilo koje informacije do koje su došli na osnovu njihovog rada ili u radnom okruženju i da te informacije koriste isključivo za obavljanje dužnosti. Dužni su da takve informacije tretiraju u skladu sa važećim zakonima i standardima za zaštitu podataka Banke.

3.4 Radno okruženje

Banka radi na izgradnji odnosa sa svim zaposlenima na principima bezbednog radnog okruženja, integriteta, zabrane diskriminacije i obostranog poštovanja. U skladu sa ovim principom u obavezi su da se ponašaju i svi zaposleni Banke. Zaposleni su u obavezi da se odnose prema drugim zaposlenima i trećim licima sa integritetom, dostojanstvom i poštovanjem i ni pod kojim okolnostima ne smeju demonstrirati ili tolerisati diskriminaciju ili uznemiravanje na osnovu starosti, rase, boje kože, nacionalnog porekla, statusa građanina, političkih mišljenja, vere, bračnog statusa, pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, invalidnost i bilo koji drugi status koji nije drugačije pomenut.



Zaposleni neće tolerisati ili vršiti mobing i nasilje, a potrebno je da podržavaju okruženje jednakih mogućnosti za profesionalni razvoj.

3.5 Društvena i ekološka odgovornost

Banka je svesna svoje odgovornosti prema društvenoj zajednici i ujedno je posvećena ciljevima definisanim u strategiji ekološkog društvenog upravljanja (ESG). Imajući u vidu integrisanost Banke u zajednicu na teritoriji RS u kojoj posluje, Banka je u potpunosti posvećena pružanju podrške tamo gde je to potrebno, posebno u pogledu „zelene agende“, dobrobiti zajednice, zdravlja, obrazovanja, preduzetništva i inovacija.

3.6 Imovina i intelektualna svojina

Zaposleni mogu koristiti sredstva Banke (npr. objekte, opremu, tehnologiju, poslovne planove, liste klijenata, itd.) samo u legitimne poslovne svrhe u skladu sa internim pravilima Banke. Zaposleni će postupati tako da spreče svaku namernu ili nenamernu zloupotrebu imovine Banke.

Svi zaposleni i treća lica u obavezi su da poštuju prava intelektualne svojine Banke u skladu sa važećim zakonom, što uključuje između ostalog i IT sisteme, opremu, priručnike i video zapise, znanje, procese, tehnologiju, „know-how“ kao i sve druge radove razvijene ili kreirane unutar Banke i AEC Grupe.

3.7 Odnosi sa nadležnim organima

Komunikacija i drugi odnosi sa nadležnim organima moraju biti zasnovani na principima transparentnosti, integriteta, profesionalizma i saradnje, i moraju se sprovoditi uz satrugo poštovanje važećih zakona i internih pravila Banke i standardima AEC Grupe.

U odnosima sa nadležnim organima, zaposlenima je zabranjeno da iznose neistinite ili obmanjujuće informacije, prikrivaju ili izostavljaju važne činjenice/informacije ili daju lažne ili izmenjene podatke.

3.8 Sukob interesa

Zaposleni su u obavezi da izbegavaju okolnosti u kojima se njihovi interesi mogu sukobiti sa interesima Banke i/ili Grupe. U slučaju da se uoči postojanja sukoba interesa, isti moraju biti prijavljeni u skladu sa Politikom o sprečavanju sukoba interesa.

Od zaposlenih se zahteva da postupaju na pravičan i nepristrasan način i da izbegavaju da se nađu u situacijama sukoba interesa, bilo stvarnog ili potencijalnog, koji:

- može narušiti njihovu nezavisnost u rasuđivanju i izboru;
- nije u skladu sa njihovim dužnostima;
- može naštetiti interesu ili reputaciji Banke i/ili grupe.

Ovo se odnosi i na odnose sa svim poslovnim partnerima i kupcima, uključujući dobavljače i javne organe.

Zaposleni samostalno i isključivo na osnovu čvrstog profesionalnog rasuđivanja i etičkih principa preduzimaju radne dužnosti i ne smeju da budu pod uticajem porodičnih veza, prijateljstva sa trećim licima ili drugih ličnih interesa.

Zaposleni moraju prijaviti lični interes (npr. korporativne uloge ili udeo u kompanijama van Banke ili eksternim poslovima) kako bi Banka bila u mogućnosti da identifikuje i upravlja sukobima interesa koji bi mogli nastati između zaposlenih i interesa Banke ili njenih zainteresovanih strana.

Zaposleni na pozicijama koje mogu uticati na njihove radne aktivnosti u obavezi su da o tome obaveste Banku radi psotizanja dogovora o adekvantnom načinu upravljanja njihovim radnim dužnostima I pozicijom, tako da pozicija ne ometa niti je u suprotnosti sa njihovim radom za Banku u smislu vremena, truda i korišćenje imovine i informacija Banke.

Interese članova uže porodice zaposlenih moraju biti prijavljeni kad god zaposleni ima moć da utiče na ishod poslovne transakcije, a ti članovi porodice mogu posredno ili nepsoredno ostvariti korist od toga.

3.9 Zaštita interesa klijenata

Zaposleni i treće strane (kada deluju u ime Banke) moraju da postupaju sa razumnom pažnjom i obazrivim rasuđivanjem u odnosima sa klijentima Banke. Obavezni su da postupaju u korist klijenata i da njihove interese stave na prvo mesto, tako da ne ugroze interese Banke, poštujući važeće zakone, propise i interna pravila.

Marketinški materijali, informacije o uslugama i proizvodima i druga komunikacija sa klijentima potrebno je da bude zasnovana na principima pravičnosti, objektivnosti, transparentnosti i zdravog finansijskog rasuđivanja.

Zaposleni ne smeju da vrše prodaju proizvoda ili usluga u okolnostima u kojima je ugovor ili pogrešno predstavljen ili je proizvod ili usluga neprikladna za potrebe korisnika i apetitima banke za preuzimanje rizika.

Zaposleni su dužni da ozbiljno shvataju pritužbe klijenata i da ih rešavaju pravično i blagovremeno.

3.10 Transparentnost tržišta

Zaposleni koji poseduju informacije koje nisu dostupne javnosti, a koje se odnose, direktno ili indirektno, na jedan ili više finansijskih instrumenata (ili relevantnih emitenata), a koje bi, ako bi bile javne, verovatno imale značajan uticaj na njihove tržišne cene, ne sme preduzimati aktivnosti (otkriti ili koristiti ih za izvršenje transakcija iz ličnog ili drugog interesa) niti podsticati druge da postupaju na osnovu takvih informacija.

Zaposleni ne smeju koristiti informacije o klijentima ili trećim licima koje su pribavili u toku obavljanja svoje poslovne aktivnosti, za obavljanje ličnih poslova ili sticanje bilo kakve lične koristi.

3.11 Zaštita konkurencije

Zaposleni su u obavezi da se pridržavaju pozitivno-pravnih propisa o zaštiti konkurencije na teritoriji RS.

Zaposleni su u obavezi da se suzdrže od deljenja osetljivih komercijalnih informacija sa konkurentima, da zaključuju restriktivne sporazume ili da učestvuju u sastancima sa konkurentima Banke na kojima se razmenjuju informacije koje bi mogle da otkriju buduće aktivnosti ili strategije, niti da u bilo kom slučaju nezakonito ili na neprikladan način prikupljaju informacije o tržištu ili konkurenciji.



3.12 Sprečavanje mita i korupcije

Zabranjena je svaka radnja podmićivanja i korupcije, bez obzira da li bi primalac ili davalac mita bio javni funkcioner ili privatno lice i bez obzira na njihovu nacionalnost i mesto gde su radnje mita i korupcije izvršeni. Pokušaj, podsticanje, pomaganje i podržavanje davanja mita i korupcije je nezakonito i zabranjeno.

Zaposleni ne mogu zahtevati, primati, nuditi niti na bilo koji način biti uključeni u plaćanje državnih službenika i drugih klijenata za ubrzavanje procesa, zabranjeni su pokloni u gotovini ili ekvivalentu gotovine, dok su drugi pokloni i poslovno gostoprimstvo dozvoljeni prema pravilima utvrđenim u Politici za borbu protiv mita i korupcije.

3.13 Sprečavanje prevara

Prevara označava svaku namernu radnju izvršenu obmanom, zloupotrebom ili prevarom, u cilju sticanja lične koristi ili koristi treće strane na štetu Banke. Banka ima nultu toleranciju prema svim oblicima prevarnih radnji, pa je potrebno da svi zaposleni imaju svest o tome da će svako prevarno postupanje biti sankcionisano u skladu sa pozitivno-pravnim propisima i internim aktima banke. Svaki zaposleni koji otkrije ili posumnja na internu ili eksternu potrebu je da istu odmah prijavi u skladu sa internim aktima Banke kojima se reguliše postupanje u slučaju prevarnih radnji.

3.14 Borba protiv pranja novca i finansiran terorizma

Zaposlenima je zabranjeno da podržavaju ili omogućavaju pranje novca ili finansiranje terorizma. Zaposleni su u obavezi da ulože razuman oprez i preuzmu odgovornost da (namerno ili ne) ne vrše dojave licima koja su pod sumnjom da su usključena u pranje novca, finansiranje terorizma.

Zaposleni su u obavezi:

- Da poznaju i poštuju načelo „upoznaj svog klijenta“ (KYC), zakonske propise i druge smernice regulatora za sprečavanje pranja novca
- Da u svakom trenutku postupaju oprezno i da kritički analiziraju klijente i transakcije; i
- Blagovremeno izraze zabrinutost i prijave sve sumnje u vezi sa pranjem novca, finansiranjem terorizma u skladu sa procesom prijavljivanja koji je regulisan internim aktima Banke.

3.15 Finansijske sankcije

Zaposlenima je strogo zabranjeno da se angažuju, podržavaju ili olakšavaju poslovne odnose i poslovne aktivnosti sa licima i subjektima koji su podložni sankcijama Ujedinjenih nacija, Evropske unije, Sjedinjenih Država ili Ujedinjenog Kraljevstva, kao i sa zemljama koje su podložne sveobuhvatnim sankcijama, u skladu sa relevantna pravila Grupe.

Zaposleni su u obavezi da:

- Budu upoznati sa zahtevima uključenim u Politiku o finansijskim sankcijama i pozitivno-pravnim propisima o finansijskim sankcijama, plaćanju i kontroli klijenata, finansiranju;
- Obrate posebnu pažnju na izmene zahteva za sankcije i neposredne uticaje koje one imaju na poslovne aktivnosti;
- uoče i upozore na pitanja u vezi sa primenom finansijskih sankcija, umešanosti sankcionisanih strana ili zemalja prilikom pregleda ili analize poslovnih odnosa; i
- Odmah eskaliraju sumnju na primenu finansijskih sankcija u poslovnim odnosima, u skladu sa pozitivno-pravnim propisima.

4 PRAVILNA PRIMENA KODEKSA

Potrebno je da svi zaposleni budu upoznati sa pravilima i standardima usvojenim ovim Kodeksom.

Odredbe Kodeksa treba da koriste Zaposleni u svom svakodnevnom radu kao smernicu za donošenje poslovnih odluka.

Rukovodstvo banke je odgovorno da prati da li se zaposleni ponašaju u skladu sa vrednostima i principima Kodeksa, i ako se otkriju bilo kakva odstupanja od odredaba Kodeksa, preduzmu odgovarajuće mere. Potrebno je da svi novozaposleni budu upoznati sa odredbama ovog Kodeksa prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Sektor za kontrolu usklađenosti poslovanja će obezbediti da se zaposleni upoznaju sa sadržajem Kodeksa najmanje svake dve godine kroz kampanje za podizanje svesti i obuke.

5 ODGOVORNOST I OVLAŠĆENJA

Obavezu i odgovornost za postupanje u skladu sa Etičkim kodeksom imaju sva radno angažovana lica u AIK Banka ad Beograd.

Vlasnik dokumenta odgovoran za sačinjeni tekst i tačnost podataka u dokumentu, kao i za implementaciju i rešavanje eventualnih spornih situacija je Sektor za kontrolu usklađenosti poslovanja.

Sve odgovorne osobe u postupku izrade, provere i odobravanja primene ovog dokumenta, kao i svi korisnici, dužni su da se, shodno Ugovoru o radu, pridržavaju obaveze čuvanja poverljivih informacija vezanih za poslovanje Banke. Strogo je zabranjeno kopiranje i iznošenje ovog dokumenta van Banke. Svako nepoštovanje pravila povlači sa sobom sankcionisanje u skladu sa pravilima o tajnosti podataka i zaštiti regulatornih dokumenata Banke.