

ETIKOS KODEKSAS

1. BENDROJI DALIS

- 1.1. Etikos kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato AB „Mano bankas“ (toliau - Bankas) verslo etikos ir darbuotojų elgesio bei veiklos principus vykdant savo pareigas bei funkcijas Banke.
- 1.2. Šis Kodeksas apibrėžia Banko darbuotojų veiklos ir etikos principus. Jo paskirtis – užtikrinti, kad Bankas ir jame dirbantys Darbuotojai savo veikloje laikytųsi teisės aktų reikalavimų bei bendrai sutartų elgesio normų standartų (vertybių), skatinti rizikos suvokimą, diegiant tvirtą rizikos kultūrą, atspindinčią Banko Valdymo organų nustatytų priimtinos rizikos ribų, o Darbuotojai laikytųsi nustatytų jiems atsakomybės sričių.
- 1.3. Šiuo Kodeksu privalo vadovautis visi Banko darbuotojai ir jo valdymo organų nariai.
- 1.4. Etikos kodeksas papildo vidinius Banko teisės aktus, kurių turi laikytis Darbuotojai, vykdydami darbo įsipareigojimus, taip pat ir tuos, kurie yra įtraukti į Banko Vidaus darbo tvarkos taisykles, galiojančius paslaugų ir produktų pardavimų ir klientų aptarnavimo standartus ir kitus Banko vidaus teisinius aktus.
- 1.5. Už Darbuotojų supažindinimą su šiuo dokumentu atsakingas kiekvieno struktūrinio padalinio vadovas.

2. SĄVOKOS

- 2.1. **Verslo dovana** – materialiai ar kitokio pobūdžio nauda (suvenyras, Banko reklaminė dovana ar bet kokia kita dovana, įteikiama Banko klientui siekiant padidinti Banko žinomumą ir parodyti gerus ketinimus, įskaitant verslo pietus su Banko klientu/verslo partneriu), kurios tiesioginis ar netiesioginis gavėjas yra trečia šalis.
- 2.2. **Akcijų paketas** – paketas, įgytas tiesiogiai ar netiesiogiai, kurį sudaro 10 (dešimt) % ar daugiau komercinės įmonės įstatinio kapitalo ir balsavimo teisę suteikiančių akcijų skaičiaus arba kuris suteikia galimybę turėti didelį poveikį komercinei įmonės veiklai.
- 2.3. **Darbuotojas** – Banko darbuotojas arba asmuo, su kuriuo Bankas yra sudaręs darbo sutartį ir kuris atlieka darbo įsipareigojimus arba asmuo, kuris dėl savo užimamų pareigų, vykdomų funkcijų ar atliekamų konkrečių darbų žino arba turi teisę žinoti viešai neatskleistą informaciją.
- 2.4. **Dovana ar padėka** – darbuotojo gautas materialus ar nematerialus turtas, turintis materialinę vertę, taip pat paskolos, nuolaidos, paslaugos, pramoginiai įvykiai, loterijos, laimėjimai, transportas, maitinimas, apgyvendinimas.
- 2.5. **Finansiniai interesai** – teisė gauti finansinę naudą, pvz. dividendus, apdovanojimus, kitus panašius mokėjimus. Tai taip pat gali būti noras gerokai sumažinti savo, artimųjų ar susijusių juridinių asmenų finansines išlaidas piktnaudžiaujant darbo pozicijos privalumais.
- 2.6. **Vidaus taisyklės** – Banke galiojantys vidaus dokumentai, pvz. politika, nuostatai, tvarkos, taisyklės, ir t.t.
- 2.7. **Vidaus kontrolės sistema** – priemonių rinkinys, siekiantis užtikrinti kiek įmanoma saugesnį, struktūrinį ir efektyvų Banko darbą. Vidaus kontrolės sistema apima kontrolės aplinką, rizikos identifikavimą, analizę ir prevenciją, kontrolės priemonių taikymą, informacijos keitimąsi ir komunikaciją, darbo priežiūrą.
- 2.8. **Asmeniniai interesai** – asmens norai, poreikiai, tikslai, vertybės ir nuomonė, kurie skiriasi nuo Banko poreikių ir tikslų.
- 2.9. **Susijęs juridinis asmuo** – komercinė įmonė, kurios akcijų paketą turi Darbuotojas, jo sutuoktinis ar artimas giminaitis.
- 2.10. **Trečia šalis** – fizinis asmuo, valstybinė institucija/valstybės pareigūnas, paslaugų teikėjas, verslo partneris ar kita trečia šalis.
- 2.11. **Artimas giminaitis (-iai)** – artimos giminystės (svainystės) ryšiais susiję asmenys: darbuotojo tėvai, įtėviai, broliai, seserys, sutuoktinis, asmuo, su kuriuo registruota partnerystė (sugyventinis), vaikai, įvaikai, jų sutuoktiniai ir vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai.

3. BANKO DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR ETIKOS PRINCIPAI

- 3.1. Aukštų etikos standartų ir profesionalaus elgesio svarba:

- 3.1.1. Banko vertybės – profesionalumas, iniciatyvumas, komandinis darbas;
- 3.1.2. Banko augimas ir vystymasis remiasi aukštais etikos standartais ir profesionaliu elgesiu su klientais, darbuotojais ir viešumoje;
- 3.1.3. Bankas, laikydamasis aukštų etikos standartų ir profesionalaus elgesio normų:
 - 3.1.3.1. užtikrina Banko akcininkų, klientų ir visuomenės pasitikėjimą Banku;
 - 3.1.3.2. sukuria teigiamą ir motyvuotą darbo aplinką darbuotojams.
- 3.2. Darbuotojai turi atsižvelgti į tai, kad Etikos kodekso nesilaikymas gali padaryti žalos Bankui ir su juo susijusioms įmonėms, jo interesams ir reputacijai.
- 3.3. Bankas sudaro palankias sąlygas tokiai darbo aplinkai, kurioje:
 - 3.3.1. puoselėjamas etiškas elgesys;
 - 3.3.2. užtikrinamas atviras dialogas dėl etiško elgesio;
 - 3.3.3. nėra diskriminacijos, išankstinio nusistatymo, priekabiavimo darbo vietoje, piktnaudžiavimo valdžia ir negarbingo požiūrio.
- 3.4. Darbuotojai turi atlikti įsipareigojimus Bankui ir jo klientams padoriai, sąžiningai ir profesionaliai. Norėdami užtikrinti tinkamą darbo aplinką ir palaikyti deramus darbo santykius, Darbuotojai turi elgtis pagarbiai su visais asmenimis.

Pagrindinės etikos vertybės ir etinių sprendimų priėmimas

- 3.5. Profesionalus darbuotojų elgesys remiasi visuotinai priimtomis etikos vertybėmis:
 - 3.5.1. sąžiningumu, t.y. visus veiksmus ir sandorius atlikti garbingai, sąžiningai ir padoriai;
 - 3.5.2. lojalumu, t.y. darbo pareigas atlikti su lojalumu Bankui;
 - 3.5.3. teisingumu, t.y. nuolat ir vienodai taikyti įstatymus, išorinius ir vidinius nuostatus tam, kad:
 - 3.5.3.1. išvengti piktnaudžiavimo valdžia;
 - 3.5.3.2. užtikrinti darbo aplinką be nepagrįstų sprendimų priėmimo ir favoritizmo;
 - 3.5.3.3. užtikrinti vienodą ir teisingą elgesį su Banko klientais, verslo partneriais ir darbuotojais.
 - 3.5.4. tolerancija, t.y. gerbti kitų kultūrų ir kitų pažiūrų žmones, darbo pareigas atlikti be išankstinio nusistatymo prieš asmenis, nepaisant jų tautybės, rasės, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, išvaizdos, socialinės padėties ir politinių pažiūrų;
 - 3.5.5. nešališkumu, t.y. elgtis objektyviai ir profesionaliai, nedarant įtakos ir nebūti įtakotam darbuotojo asmeninių vertybių, norų, ryšių, finansinių interesų, politinių pažiūrų ar nacionalinių ypatumų;
 - 3.5.6. išmintingu ir deramu darbu, t.y. elgtis apgalvotai tam, kad:
 - 3.5.6.1. užtikrinti konfidencialios informacijos, kurią darbuotojas sužinojo vykdydamas darbo pareigas, saugumą;
 - 3.5.6.2. išvengti veiksnių ir viešų pranešimų, kurie gali pakenkti ar sukelti įtarimų dėl kenkimo Banko veiklai ar reputacijai;
 - 3.5.7. profesionaliu elgesiu, t.y. pasinaudoti visais darbuotojo turimais ištekliais ir suteikti kokybiškas paslaugas, vadovaujantis įstatymais, vidiniais ir išoriniais nuostatais, darbuotojo kompetencija ir protingais sprendimais;
 - 3.5.8. bendradarbiavimu, t.y. dirbdami kartu darbuotojai pasiekia daugiau. Būdami komanda, jie dalijasi, priima iššūkius ir mokosi iš savo kolegų patirties.
- 3.6. Etiškų sprendimų priėmimo gairės:
 - 3.6.1. darbuotojas, atliekantis darbo pareigas ir priimdamas sprendimus, visada turi atsižvelgti į tai, ar jo elgesys ir/ar sprendimai neprieštaruoja pagrindinėms etikos vertybėms ar kitiems reikalavimams, nurodytiems Etikos kodekse;
 - 3.6.2. darbuotojas, norėdamas priimti su Etikos kodeksu suderintus sprendimus, turi atsižvelgti į šiuos aspektus:
 - 3.6.2.1. pagrindiniai faktai, kuriais vadovaujantis priimamas sprendimas;
 - 3.6.2.2. ar priimamas sprendimas susijęs su etiniais klausimais;
 - 3.6.2.3. ar Banko dokumentai numato tvarką, kaip tinkamai išspręsti iškilusį klausimą;
 - 3.6.2.4. alternatyvūs elgesio būdai. Rinkdamasis alternatyvų elgesio būdą, Darbuotojas turi atsakyti į šiuos klausimus:

- 3.6.2.4.1. Ar mano veiksmai teisėti (neprieštarauja įstatymams, išorinėms ir vidinėms nuostatomis)?
- 3.6.2.4.2. Ar mano elgesys profesionalus (kompetentingas)?
- 3.6.2.4.3. Kokius nuostolius ar naudą gali patirti Bankas, jo akcininkai, esami ar būsimi klientai?
- 3.6.2.4.4. Ar mano elgesys atitinka pagrindines Etikos kodekso vertybes?
- 3.6.3. išanalizavęs alternatyvius elgesio būdus, Darbuotojas turi priimti sprendimą, geriausiai atitinkantį Etikos kodekso reikalavimus.

Elgesys specifinėse situacijose

- 3.7. Norint užtikrinti Etikos kodeksą atitinkantį elgesį, atviros ir patikimos darbo aplinkos priežiūra yra svarbiausia.
- 3.8. Darbuotojo elgesys ir požiūris turi remtis šiais principais:
 - 3.8.1. teisingas ir nešališkas požiūris į visus darbuotojus;
 - 3.8.2. aplinkos be diskriminacijos, išankstinio nusistatymo, priekabiavimo, nepagarbaus požiūrio, įbauginimo ar bet kokio smurto sukūrimas;
 - 3.8.3. piktnaudžiavimo ar galios viršijimo netoleravimas;
 - 3.8.4. atsakomybės už bet kokį atvejį iš priskirtos atsakomybės srities prisiėmimas.

Ryšiai su klientais

- 3.9. Atlikdamas pareigas, darbuotojas Banko vardu teikia klientams paslaugas sąžiningai ir profesionaliai, patenkindamas kliento interesus.
- 3.10. Darbuotojas turi elgtis su esamu ar būsimu klientu pozityviai, mandagiai ir tolerantiškai, nepaisant esamo ar būsimio kliento finansinės padėties, paslaugos/produkto rūšies, sandorio apimties ar darbuotojo asmeninio požiūrio į esamą ar būsimą klientą.
- 3.11. Darbuotojas turi suteikti klientui teisingą, aiškią, patikimą ir išsamią informaciją apie Banką ir jo teikiamas paslaugas/produktus, atskleidžiant pagrindines rizikas, kurios padėtų klientui gerai suprasti siūlomą paslaugą/produktą.

Sandorių sudarymas

- 3.12. Darbuotojas privalo susilaikyti nuo rekomendacijų davimo Klientams apie tokių sandorių, kurie neatitiktų Klientui prieinamų finansinių resursų dydžio ir Kliento patirties bei žinių apie sandorius, vykdymą. Darbuotojai turi vengti neetišku, abejotinu pardavimo būdų ar komercinio papirkinėjimo.
- 3.13. Darbuotojui draudžiama skatinti tokius sandorius, kurių tikslas yra manipuliuojant padidinti ar sumažinti sandorių kainą ir kurie būtų nukreipti į tai, kad kiti rinkos dalyviai padidintų su šiuo finansiniu instrumentu vykdomų sandorių dydį.
- 3.14. Darbuotojui draudžiama teikti Klientui tokius patvirtinimus dėl Kliento įvykdytų sandorių, kurie duotų nuorodų, kad koks nors sandoris nėra susijęs su galima finansine rizika arba kad vykdant kokį nors sandorį nėra finansinių nuostolių galimybės.
- 3.15. Darbuotojas neturi teisės vykdyti sandorių bei taikyti tokių sąlygų, dėl kurių vienas Klientas gautų pelno kito Kliento sąskaita, arba vieno Kliento finansiniai nuostoliai būtų pašalinti kito Kliento sąskaita.
- 3.16. Darbuotojams draudžiama asmeniškai gauti pelno arba prisiimti nuostolius iš sandorių, kurie vykdomi kito Kliento pavedimu.
- 3.17. Darbuotojams draudžiama piktnaudžiauti atliekant operacijas, kuriomis Bankas jiems suteiktų lengvatų naudą gavėjai būtų tretieji asmenys – Banko arba su juo susijusių įmonių klientai, ir tokiu būdu padarant netiesioginį nuostolį (negautos pajamos) Bankui. Tokių draudžiamų operacijų pavyzdžiai būtų: klientui suteikto kredito lėšų pervedimas į Darbuotojo sąskaitą ir išgryninimas, kitų Kliento lėšų pervedimas į Darbuotojo sąskaitą ir išgryninimas, Kliento užsienio valiutos keitimas per Darbuotojo sąskaitas lengvatiniu kursu, kitos finansinės operacijos, už kurias Darbuotojams neimamas (imamas mažesnis) komisinis mokestis, o Klientams šios operacijos yra mokamos.

Interesų konfliktas

- 3.18. Kai Darbuotojo asmeniniai interesai prieštarauja jo įsipareigojimams Bankui, jo akcininkams ir klientams, atsiranda interesų konfliktas. Banke interesų konfliktai valdomi vadovaujantis patvirtinta "Interesų konfliktų vengimo ir valdymo politika" (toliau – Politika) bei šiuo Kodeksu.
- 3.19. Bankas ir jo Darbuotojai atsakingi už darbo aplinką be realių, galimų ar tariamų interesų konfliktų. Darbuotojai turi vengti situacijų, sukeliančių asmeninių interesų ir įsipareigojimų Bankui konfliktą (ar įtarimų apie konfliktą). Bankas turi užtikrinti, kad jo struktūriniai padaliniai, tarp kurių kyla ar gali kilti interesų konfliktas, dirbtų nepriklausomai vienas nuo kito.
- 3.20. Bankas turi užtikrinti, kad sandorių su Banko akcininkais, Stebėtojų tarybos ir Valdybos nariais, administracijos vadovu (jo pavaduotoju), vidaus audito tarnybos darbuotojais, paskolų komiteto nariais ir kitais Banko darbuotojais, kurie yra įgaliojami vadovauti ir kontroliuoti Banką, taip pat jų sutuoktiniais, artimais giminaičiais ir komercinėmis įmonėmis, kuriose minėti asmenys turi akcijų paketų, terminai ir sąlygos nesiskirtų nuo sandorių, sudarytų su Banku nesusijusiais asmenimis, ir neprieštarautų Banko ar jo klientų interesams.
- 3.21. Darbuotojas turi informuoti tiesioginį vadovą apie galimą interesų konfliktą. Banko Stebėtojų tarybos ir Valdybos nariai turi informuoti Stebėtojų tarybą apie sandorius, kur Stebėtojų tarybos ar Valdybos narys gali patekti į interesų konfliktą tiesiogiai ar netiesiogiai.
- 3.22. Jei Banko interesai kertasi su Banko Valdybos nario arba jo artimų giminaičių interesais, tada Valdybos narys neturi teisės balsuoti priimančiam svarbų sprendimą, ir šis faktas turi būti įrašytas į Valdybos protokolą. Valdybos narys privalo pranešti apie šiuos interesus.
- 3.23. Priklausomai nuo interesų konflikto rūšies, darbuotojas turi imtis veiksmų konfliktui pašalinti:
 - 3.23.1. realus interesų konfliktas atsiranda, kai sprendimą priimančio darbuotojo asmeniniai interesai daro įtaką sprendimo priėmimui. Šiuo atveju darbuotojas prieštarauja tokioms vertybėms kaip lojalumas, padorumas, sąžiningumas ir išmintingumas. Jei atsiranda realus interesų konfliktas, yra pagrindo manyti, kad darbuotojas dirba ne Banko, o savo asmeniniams interesams ir stato į pavojų Banko reputaciją ir klientų interesus;
 - 3.23.2. galimas interesų konfliktas atsiranda, kai esamo momento sąlygos rodo, kad sprendimą priimančio Darbuotojo asmeniniai interesai gali turėti įtakos sprendimo priėmimui. Vertindamas faktus, liudijančius galimą interesų konfliktą, Darbuotojas turi atsižvelgti į šiuos aspektus:
 - 3.23.2.1. esminius faktus;
 - 3.23.2.2. situacijai taikytinus etikos principus;
 - 3.23.2.3. su konkrečiu atveju susijusias pagrindines etikos vertybes;
 - 3.23.2.4. su konkrečiu atveju susijusias vidaus nuostatas;
 - 3.23.2.5. alternatyvius elgesio būdus;
 - 3.23.3. tariamas interesų konfliktas atsiranda, kai kitiems asmenims (klientams, Banko akcininkams, verslo partneriams, valdžios institucijoms ir visuomenei) susidaro įspūdis, kad Darbuotojas įsitraukė į interesų konfliktą. Tariamas interesų konfliktas toks pat svarbus kaip realus, nes gali pakenkti Banko reputacijai.
- 3.24. Interesų konfliktai gali pasireikšti įvairiomis formomis, pvz.:
- 3.25. Konfliktai dėl Darbuotojo asmeninio požiūrio į darbą ir/ar atliekamas funkcijas:
 - 3.25.1. Darbuotojas turi atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį (įgaliojimą) ir (ar) teisės aktų reikalavimus, net jei jie prieštarauja asmeniniam požiūriui;
 - 3.25.2. Darbuotojas turi teisę išreikšti savo nuomonę Banke ir prašyti tiesioginio vadovo informuoti Banko valdymo organą, kurio kompetencijoje yra iškilęs klausimas, apie jo nuomonę;
 - 3.25.3. tam tikromis sąlygomis Darbuotojas gali prašyti tiesioginio vadovo atleisti nuo pareigų, kurios prieštarauja darbuotojo asmeniniam, religiniam ar moraliniam požiūriui, vykdymo.
- 3.26. Finansiniai konfliktai:
 - 3.26.1. finansinis konfliktas remiasi Darbuotojo asmeniniais finansiniais interesais;
 - 3.26.2. Darbuotojai gali laisvai patys tvarkyti asmeninius finansinius reikalus, nebent jie pažeidžia įstatymus, nuostatas ir Etikos kodeksą. Taip pat Darbuotojas, tvarkydamas asmeninius finansinius reikalus, turi:

- 3.26.2.1. siekti išvengti realaus ar tariamo interesų konflikto tarp Darbuotojo (jo sutuoktinio (-ės), artimo giminaičio (-ės) ar susijusių asmenų) interesų ir Banko;
- 3.26.2.2. siekti išvengti Darbuotojo priimto sprendimo sukompromitavimo ar įtarimo nešališkumu;
- 3.26.3. Darbuotojas turi vengti vykdymo, sprendimo ar balsavimo dėl sandorių (įskaitant paskolų sandorius), kur jis, jo artimas giminaitis ar su juo susiję juridiniai asmenys turi finansinių interesų.
- 3.26.4. Darbuotojo asmeniniai sandoriai finansinėmis priemonėmis yra vykdomi vadovaujantis įstatymais ir pagal Banke galiojančias vidaus procedūras.
- 3.27. Interesų konfliktai, susiję su darbu Banke ir nauda kitam darbdaviui:
 - 3.27.1. dirbant Banke ir su kitu darbdaviu, konfliktas gali kilti tarp Banko interesų ir asmeninių darbuotojo interesų;
 - 3.27.2. esant minėtam interesų konfliktui, pažeidžiamos pagrindinės etikos vertybės: teisingumas, lojalumas, nešališkumas, išmintingumas ir atidumas;
 - 3.27.3. išduodant darbuotojui leidimą, susijusį su jo darbu pas kitą darbdavį, reikia atsižvelgti į šiuos aspektus:
 - 3.27.3.1. ar naujasis darbas netrukdyt profesionaliai atlikti Darbuotojo pareigų Banke;
 - 3.27.3.2. ar nepažeidžiami privalomų nuostatų reikalavimai dėl galimybės suderinti darbus;
 - 3.27.3.3. ar nepažeidžiamas darbuotojo nešališkumas;
 - 3.27.3.4. ar nekyla jokių interesų konfliktų;
 - 3.27.3.5. ar nepažeidžiami Banko konfidencialumo reikalavimai tiesiogiai arba netiesiogiai;
 - 3.27.4. potencialus interesų konfliktas gali kilti, jei darbuotojas ketina dirbti darbdaviui, kuris:
 - 3.27.4.1. tiesiogiai konkuruoja su Banku;
 - 3.27.4.2. aiškiai pažeidžia įsipareigojimus Bankui;
 - 3.27.4.3. dalyvauja teisiniame ginče su Banku;
- 3.28. Interesų konfliktai dėl santykių su sutuoktiniais/artimais giminaičiais:
 - 3.28.1. Bankas vadovaujasi riziką ribojančiu požiūriu į darbuotojo sutuoktinio/artimo giminaičio įdarbinimą Banke;
 - 3.28.2. darbuotojas neturėtų dirbti tiesiogiai pavaldaus artimam giminaičiui/sutuoktiniui darbo;
 - 3.28.3. jei tiesioginio pavaldumo darbuotojai tampa artimais giminaičiais/sutuoktiniais po įdarbinimo Banke, tuomet, jei įmanoma, vienas iš jų turėtų būti perkeltas į kitas pareigas ir vengti tiesioginio pavaldumo;
 - 3.28.4. darbuotojas turi susilaikyti nuo sprendimų priėmimo ar balsavimo, susijusių su jo sutuoktiniu/artimu giminaičiu, įskaitant skyrimą į pareigas, darbo vertinimą, priedų skyrimą ir t.t.
- 3.29. Interesų konfliktai, susiję su prekių ar paslaugų pristatymo sandoriais:
 - 3.29.1. darbuotojas, susijęs su prekių ar paslaugų Banko poreikiams pirkimo ar bet koku kitu panašiu sandoriu ir kuris turi finansinių interesų ar bet kokių kitų tiesioginių ar netiesioginių interesų, kurie gali sukelti realų ar tariamą interesų konfliktą su Banko interesais, turi susilaikyti nuo sprendimo priėmimo dėl minėtų prekių ar paslaugų pirkimo;
 - 3.29.2. jei Darbuotojas, susijęs su prekių ir paslaugų pirkimo sandoriu, žino, kad jo sutuoktinis ar artimas giminaitis dirba tiekėjo įmonėje ar kitaip domisi šiuo sandoriu, tuomet Darbuotojas turi susilaikyti nuo sprendimo priėmimo ar balsavimo dėl minėtų prekių ar paslaugų pirkimo.
- 3.30. Interesų konfliktai, susiję su dovanomis ir padėkomis: dovanų ar padėkos priėmimas gali sukelti įtarimų dėl darbuotojo padorumo, nešališkumo, teisingumo ir profesionalumo, sukeltiant materialinių nuostolių Bankui ir jo akcininkams (klientams) bei pakenkiant Banko reputacijai.

Interesų konflikto situacijų sprendimas

- 3.31. Bankas sprendžia interesų konfliktą, atsižvelgdama į konflikto rūšį ir Darbuotojų, kurie susiję su specifinėmis interesų konflikto rūšimis, skaičių (pvz., su Banku susiję asmenys; personalo, kurio profesinė veikla turi svarbų poveikį Banko rizikos profiliui, kategorijos).
- 3.32. Interesų konfliktų sprendimui sukuriama speciali vidaus reguliavimo sistema (nuostatos, taisyklės, tvarkos):

- 3.32.1. darbo pareigas atliekančio Darbuotojo, įskaitant specifinius atvejus, interesų konflikto pašalinimas, praplečiant artimiems giminaičiams priskirtinų asmenų ratą ir nustatant griežtesnius nei Etikos kodekse aprašytus reikalavimus;
- 3.32.2. interesų konfliktų tarp padalinių pašalinimas (jei atliekami veiksmai sukelia interesų konfliktus);
- 3.32.3. Banko ir jo akcininkų, verslo partnerių, klientų interesų konflikto pašalinimas, pateikiant esamiems ar būsimiems klientams išsamią ir patikimą informaciją (nurodomos visos pagrindinės rizikos);
- 3.32.4. Banko paslaugų, teikiamų su Banku susijusiems asmenims, sąlygos nėra palankesnės nei panašių sandorių su kitais Banko klientais, taip pat Banko paslaugų, teikiamų su Banku susijusiems asmenims, nuostatos neprieštarauja Banko/jo indėlininkų/klientų/investuotojų interesams.
- 3.33. Darbdaviui pareikalavus, Darbuotojas turi raštiškai patvirtinti, kad nėra įsitraukęs į Etikos kodekso draudžiamus veiksmus ar sandorius arba atskleisti informaciją apie savo interesus.
- 3.34. Patvirtinime Darbuotojas turi pateikti teisingą ir patikimą informaciją.

Darbas su informacija

- 3.35. Informacija Bankui ar apie Banką turi būti pranešta laikantis įstatymų, išorinių ir vidinių nuostatų, pagrindinių etikos vertybių ir šių reikalavimų:
 - 3.35.1. Darbuotojas turi laiku pateikti Bankui teisingą, patikimą informaciją apie savo darbo pareigų atlikimą ir atskleisti informaciją pagal teisės aktų reikalavimus;
 - 3.35.2. Darbuotojas negali skelbti viešų pranešimų apie Banką ar jo veiklą, nebent jis yra tam įgaliotas;
 - 3.35.3. tik Banko įgaliotas Darbuotojas gali skelbti pranešimus spaudai ar kitai žiniasklaidai apie Banką. Skelbdamas pranešimą, Darbuotojas turi elgtis pagal Banko vadovų duotus nurodymus ir vengti asmeninės nuomonės ar komentarų pateikimo;
 - 3.35.4. Darbuotojas turi naudoti jam patiktą informaciją, susijusią su jo darbo pareigomis, Banko naudai pagal Etikos kodeksą ir kitas galiojančias taisykles;
 - 3.35.5. asmeniniams tikslams Darbuotojas gali naudoti tokią informaciją apie Banką, kuri prieinama plačiai visuomenei, pvz. spaudoje, kitoje žiniasklaidoje arba Banko interneto svetainėje;

Užtikrinant Banko akcininkų, verslo partnerių, klientų ir Darbuotojų asmens duomenų saugumą, Darbuotojai vadovaujasi Banko patvirtintais asmens duomenų apsaugos ir tvarkymo principais, kurie yra reglamentuojami atskirose taisyklėse.

 - 3.35.6. Konfidenciali informacija:
 - 3.35.6.1. bet kokia Banko valdoma informacija, kuri nėra viešai prieinama, turi būti laikoma konfidencialia. Darbo sutartys, sudarytos tarp Banko ir Darbuotojo ir/ar vidinės taisyklės numato išsamesnę konfidencialios informacijos valdymo sistemą;
 - 3.35.6.2. konfidencialios informacijos atskleidimas gali pakenkti Banko akcininkams, verslo partneriams, klientams, Darbuotojams ir Banko reputacijai;
 - 3.35.6.3. jei konfidenciali informacija atskleidžiama nesilaikant Banko vidaus nuostatų, Darbuotojas pažeidžia šias pagrindines etikos vertybes: lojalumas, išmintingumas, stropumas ir profesionalumas;
 - 3.35.6.4. konfidencialios informacijos atskleidimas neįgalotiems Darbuotojams ar kitiems neįgalotiems asmenims, taip pat tokios informacijos naudojimas mokymuose (mokymų praktikos ataskaitose, kursiniuose darbuose, pristatymuose, baigimo dokumentuose ir t.t.) be specialaus Banko leidimo laikomas neteisėtu konfidencialios informacijos atskleidimu.

Darbas su Banko nuosavybe

- 3.36. Banko nuosavybė, t.y. materialus turtas (nepaisant teisinės nuosavybės formos), yra: Banko patalpos, piniginės lėšos, įmonės vardas ir prekinis ženklas, įranga, eksploatacinės medžiagos, techninė įranga, programinė įranga, elektroninis paštas, interneto ryšys, įrankiai (įskaitant elektroninius įrenginius), techniniai įrenginiai (telefonas, spausdintuvas ir t.t.), duomenų laikmenos ir kitas materialus ir nematerialus turtas.
- 3.37. Darbuotojas turi:

- 3.37.1. saugoti ir tausoti Banko nuosavybę ir kitą jam patikėtą turtą;
 - 3.37.2. naudoti turtą pagal darbo sutartį (įgaliojimą), Banko vidaus tvarkas ir Etikos kodeksą;
 - 3.37.3. naudoti Banko nuosavybę ekonomiškai ir racionaliai;
 - 3.37.4. neleisti neįgaliesiems asmenims naudoti Banko nuosavybės;
 - 3.37.5. nenaudoti Banko interneto, telefono ryšio ir panašių šaltinių ne su darbo pareigų vykdymu susijusiems reikalams.
- 3.38. Darbuotojas negali piktnaudžiauti Banko materialiu turtu.
 - 3.39. Bet kokie nelegalūs veiksmai ar neetiškas elgesys, kurie gali sukelti abejonių dėl sąžiningumo bei pakenkti Banko reputacijai ar interesams, įskaitant elektroninių dokumentų kūrimą, aiškaus smurtinio ar seksualinio turinio dokumentų parsisiuntimą, žiūrėjimą, išsaugojimą, kopijavimą ar persiuntimą, taip pat bet kokios diskriminacijos rėmimą ar vaizdavimą, laikomi piktnaudžiavimu Banko nuosavybe.
 - 3.40. Darbuotojai negali veikti kaip tarpininkai reklamuojant politines partijas, viešas organizacijas ar su politika susijusius asmenis, vykdyti agitacines kampanijas, naudodami Banko lėšas ar nuosavybę.
 - 3.41. Jei darbuotojas nesilaiko Etikos kodekso nuostatų dėl Banko nuosavybės tvarkymo, tai laikoma šių etikos vertybių: išmintingumo, stropumo ir profesionalumo, pažeidimu.

Elgesys darbo vietoje

- 3.42. Bankas remia ir kuria darbo aplinką, kur Darbuotojų tarpusavio santykiai grindžiami abipuse pagarba. Draudžiamas diferencialinis elgesys ar priekabiavimas. Darbuotojai turi kurti ir palaikyti dalykiškus santykius be išankstinio nusistatymo, diskriminacijos ir priekabiavimo. Darbuotojai turi skirti dėmesio ir gerbti bet kurį asmenį, esantį Banko patalpose ar gaunantį Banko paslaugas.
- 3.43. Seksualiniu priekabiavimu laikomi nepageidaujami seksualiniai veiksmai, seksualinių paslaugų prašymas ar kitoks žodinis arba fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, kai:
 - 3.43.1. toks elgesys pateikiamas kaip tiesioginė ar netiesioginė asmens darbo sąlyga;
 - 3.43.2. tokio elgesio pateikimas ar atmetimas naudojamas kaip asmens tarnybos sprendimų pagrindas;
 - 3.43.3. toks elgesys turi tikslą ar efektą nepagrįstai kišti į asmens darbų atlikimą arba kuria bauginančią, priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką;
 - 3.43.4. toks elgesys turi neigiamą poveikį asmens karjeros galimybėms.
- 3.44. Seksualinis priekabiavimas gali būti aiškus arba numanomas tiek tos pačios lyties, tiek skirtingų lyčių elgesys. Priklausomai nuo situacijos, seksualinis priekabiavimas gali būti:
 - 3.44.1. nepageidaujami seksualiniai veiksmai ar seksualinių paslaugų prašymas;
 - 3.44.2. seksualinio pobūdžio anekdotai, užuominos, komentarai ir pan.;
 - 3.44.3. seksualinio pobūdžio įžeidimas žodžiu;
 - 3.44.4. spoksojimas, švilpimas, lietimasis ar kitas nepageidaujamas fizinis kontaktas;
 - 3.44.5. įžeidžiantis ar nepadorus komentaras ar gestas;
 - 3.44.6. seksualinio pobūdžio nuotraukų ar kitų objektų naudojimas ir platinimas darbo vietoje;
 - 3.44.7. kitas seksualinio pobūdžio fizinis ar žodinis elgesys, trukdantis atlikti darbo pareigas ir/ar kuriantis priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką.
- 3.45. Nepageidaujami kiti veiksmai (elgesys) yra:
 - 3.45.1. epitetai, neaiškūs, dviprasmiai ar įžeidžiantys išsireiškimai arba neigiami stereotipai;
 - 3.45.2. grasinimai ar priešiški veiksmai;
 - 3.45.3. įžeidžiantys anekdotai, taip pat daiktų, sukeliančių priešškumą ar antipatiją kitam asmeniui, naudojimas ir platinimas darbo vietoje;
 - 3.45.4. patyčios, įskaitant įvairius fizinius, žodinius įžeidimus ar kitokį elgesį, kuriuo siekiama asmenį izoliuoti ar pažeminti;
 - 3.45.5. įžeidžiantys komentarai apie asmens požiūrį, religiją, vertybes ar ideologiją.
- 3.46. Draudžiamas bet koks priekabiavimas, paremtas kito žmogaus asmeninėmis savybėmis. Tai gali būti fizinis ar žodinis elgesys, įžeidžiantis, rodantis priešškumą ar antipatiją asmeniui (jo giminaičiams, draugams, pažįstamiems) dėl asmeninių savybių, kurio tikslas/pasekmė yra:

- 3.46.1. sukurti grėsmingą, priešišką ir nemalonią darbo aplinką;
- 3.46.2. trukdyti asmens darbo atsakomybėms;
- 3.46.3. sukurti kitą neigiamą įtaką asmens karjeros galimybėms.

Pranešimai apie pažeidimus ir jų tyrimas

- 3.47. Bankas supranta, kad galimybė Darbuotojams anonimiškai pranešti apie jiems žinomus pažeidimus Banke, konkrečiai apie sukčiavimo ir korupcijos atvejus, leidžia laiku nustatyti, ištirti ir užkirsti kelią įstatymų ir nuostatų pažeidimui, taip užkertant kelią Banko reputacijos grėsmei.
Techniškai išsprendus galimybę teikti anonimiškus pranešimus apie tai bus informuoti visi Banko darbuotojai ir tokia priemonė taip pat bus naudojama.
- 3.48. Norėdami užtikrinti Etikos kodekso nuostatų įgyvendinimą ir interesų konfliktų, korupcijos ir sukčiavimo rizikos valdymą, visi darbuotojai turi pranešti apie vidaus kontrolės sistemos pažeidimus, įskaitant jiems žinomus įstatymų nesilaikymo, sukčiavimo, kyšininkavimo ir korupcijos atvejus.
- 3.49. Darbuotojas turi teisę pranešti apie neetiškus ar nepadorius tiesioginio vadovo veiksmus, taip pat apie jam žinomus kitų Banko darbuotojų neetiškus ar nepadorius veiksmus.
- 3.50. Jei Darbuotojas turi informacijos ar įtarimų apie veiksmus, susijusius su pažeidimais ar Etikos kodekso 3.47. - 3.49. punktuose nurodytais veiksmais, Darbuotojas turi informuoti Banko Atitikties Tarnybos vadovą apie tai el. paštu: pranesejai@mano.bank
- 3.51. Jei Darbuotojas praneša apie pažeidimus anonimiškai, Bankas užtikrina informacijos šaltinio konfidencialumą ir Darbuotojo anonimiškumą. Asmenys, kurie sužinojo pranešėjo tapatybę įgyvendindami Etikos kodekso nuostatus, yra atsakingi neatskleisti jo tapatybės trečiosioms šalims ir kitiems Banko darbuotojams.
- 3.52. Jei apie pažeidimus pranešantis Darbuotojas nusprendžia neslėpti savo tapatybės, Bankas turi užtikrinti, kad nebus imtasi jokių sankcijų ar priemonių prieš tokį Darbuotoją, pateikęs atitinkamą pranešimą.
- 3.53. Jei imtasi kokių nors priemonių ar Darbuotojas įtaria, kad jų gali būti imtasi, Darbuotojas turi nedelsiant informuoti apie tai Banko Atitikties tarnybos vadovą tiesiogiai arba el. paštu: pranesejai@mano.bank
- 3.54. Banko Atitikties tarnybos vadovas el. paštu gautame pranešime pateiktą informaciją registruoja elektroniniame registracijos žurnale (neprieinamame kitiems darbuotojams). Vertindamas gautą informaciją jis apie ją praneša Banko Generaliniam direktoriui, o tais atvejais, kai pranešama apie Banko Generalinio direktoriaus, Valdybos narių ar kitų Stebėtojų tarybos narių galimus etikos nuostatų pažeidimus – Stebėtojų tarybos pirmininkui. Ypatingai svarbiais atvejais, kai pranešėjas neslepia savo tapatybės, apie atliekamą tyrimą Atitikties tarnybos vadovas gali informuoti Banko Valdybą.
- 3.55. Atitikties tarnybos vadovas užtikrina kad būtų nedelsiant imtasi reikalingų veiksmų suvaldyti galimą korupcijos bei sukčiavimo riziką ir sumažinti reputacijos riziką.
- 3.56. Gauta informacija tikrinama, siekiama nustatyti yra ar nėra korupcinės veiklos ir/ar sukčiavimo faktų. Esant reikalui tyrime vertinant gautą informaciją pasitelkiami kiti Banko atsakingi darbuotojai. Visa tyrimo metu gauta informacija, faktinė medžiaga, sprendimai laikomi tik Atitikties tarnybos vadovui prieinamoje elektroninėje laikmenoje.
- 3.57. Jei tikrinant gautą informaciją Atitikties tarnybos vadovas nustato, kad ši informacija nepasitvirtino (ji yra akivaizdžiai nepagrįsta), tyrimas užbaigiamas o galutinėje išvadoje pažymima, kokios aplinkybės buvo nustatytos.
- 3.58. Atitikties tarnybos vadovas tyrimo išvadą pateikia Banko Generaliniam direktoriui. Jei tyrimas atliekamas dėl Generalinio direktoriaus arba Valdybos narių veiksmų – išvada pateikiama Stebėtojų tarybos pirmininkui.
- 3.59. Tais atvejais, kai atliekant gautos informacijos patikrinimą surinkta pakankamai įrodymų, Atitikties vadovas:
 - 3.59.1. parengia ir išsiunčia pareiškimą su surinkta apie galimai nusikalstamą veiką medžiaga teisėsaugos institucijai;
 - 3.59.2. pateikia informaciją Banko Stebėtojų tarybos pirmininkui, Valdybos pirmininkui, atsakingam už rizikų valdymą Valdybos nariui;
 - 3.59.3. registruoja Operacinės rizikos įvykių registre operacinės rizikos įvykį.

- 3.60. Darbuotojai, atliekantys tyrimą, yra atsakingi, kad pranešimą pateikęs asmens tapatybė nebūtų atskleista trečiosioms šalims bei Banko Darbuotojams.
- 3.61. Norint įvertinti gautą pranešimą kiek įmanoma nešališkai ir išsamiai, Darbuotojas, kurio pranešimas gautas, turi bendradarbiauti su pranešimą tiriančiais darbuotojais.
- 3.62. Kiekvienas Darbuotojas, apie kurio pažeidimus pranešta, turi teisę į teisingą ir nešališką tyrimą bei sprendimo priėmimą, taip pat gali teikti komentarus apie gautoje tyrimo ataskaitoje išdėstytą informaciją.

Banko klientams ir verslo partneriams dovanojamos dovanos ir pramogos. Dovanos ir padėkos iš klientų, verslo partnerių.

- 3.63. Verslo dovanos yra verslumo elementas ir nėra nepriimtinos ar nelegalios, jei nesukuria interesų konflikto, taip pat tariamo interesų konflikto ar įtarimų dėl Banko gautų nepelnytų pajamų per verslo dovanas. Ši Etikos kodekso dalis yra privaloma santykiuose su valstybės tarnautojais, valstybės ir savivaldybių institucijomis, jei neprieštaruoja valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių institucijų nustatytoms privalomoms taisyklėms.
- 3.64. Verslo dovanos skirtos didinti Banko pripažinimą ir išreikšti gerus ketinimus, bet nedaryti įtakos verslo sprendimo priėmimui ar užtikrinti sandorių.
- 3.65. Verslo dovaną trečiai šaliai dovanoti galima, kai siekiama didinti Banko produktų ir paslaugų žinomumą ir kai tai atitinka Etikos kodekso principus.
- 3.66. Prieš nuspręsdamas dovanoti verslo dovaną, darbuotojas turi patikrinti, ar išrinkta dovana atitinka Banke galiojančias nuostatas ir Etikos kodekso reikalavimus.
- 3.67. Dovanoti verslo dovaną galima, jei tenkinamos šios sąlygos:
 - 3.67.1. ilgalaikis bendradarbiavimas su trečia šalimi ar galimas bendradarbiavimas yra laikomas svarbiu;
 - 3.67.2. verslo dovana teikiama vadovaujantis centralizuotu Banko vadovybės sprendimu (pvz., Kalėdų dovanos);
 - 3.67.3. kai sprendimą dovanoti specifinę verslo dovaną (kitą nei nurodyta 3.67.2. punkte) priima atitinkamo Banko padalinio vadovas, jei tokios dovanos įteikimas turi rimtą pagrindą;
 - 3.67.4. verslo dovana atitinka vertės (kainos) kriterijus, nurodytus šio Etikos kodekso 3.68. ir 3.69. punktuose.
- 3.68. Verslo dovanos vertė negali viršyti **300 (trijų šimtų) eurų** individualiam asmeniui, išskyrus atvejus, nurodytus šio Etikos kodekso 3.69. punkte.
- 3.69. Dovanoti verslo dovanas, kurių vertė didesnė nei nurodyta šio Etikos kodekso 3.68. punkte tačiau neviršijant **500 (penkų šimtų) eurų** sumos, esamiems ar būsimiems Banko verslo partneriams/klientams gali:
 - 3.69.1. Banko Stebėtojų tarybos pirmininkas;
 - 3.69.2. Banko Valdybos pirmininkas;
 - 3.69.3. Banko Generalinis direktorius.
- 3.70. Verslo dovaną, kurios vertė viršija nurodytą šiame Etikos kodekse, galima dovanoti tik tuo atveju, jei tai iš anksto suderinta su Banko Valdyba.
- 3.71. Šiame Etikos kodekse verslo dovanoms nustatyti apribojimai netaikomi rinkodaros ar reklamos veiklai, kurią Bankas organizuoja centralizuotai dideliame klientų/verslo partnerių skaičiui ir neskiria individualiam klientui.
- 3.72. Dovanodamas verslo dovaną, Darbuotojas turi vengti veiksmų, kurie būtų suprasti ar sukurti įspūdį, kad verslo dovana kokiu nors būdu daro įtaką Banko požiūriui į dovaną gaunantį subjektą.
- 3.73. Jei Darbuotojas abejoja dėl verslo dovanos suderinamumo su šiuo Etikos kodeksu, jis turi nedelsdamas kreiptis į Banko Atitikties Tarnybos vadovą dėl konkrečios situacijos paaiškinimo.
- 3.74. Darbuotojas, atlikdamas darbo pareigas ar naudodamasis ryšiu su Banku, negali priimti iš asmens dovanos, kurios vertė viršytų **50 (penkiasdešimt) eurų**. Draudžiama priimti minėtos vertės dovaną, jei toks veiksmas daro įtaką ar gali turėti įtakos (ar sukelia įtarimų) verslo sandorio rezultatui, darbuotojo sprendimui ar veiksmui; Dovana ar padėka darbuotojui, kurios vertė viršija 50 (penkiasdešimt) eurų yra laikoma padėka visiems Banko darbuotojams (ja sunaudojama bendru visų darbuotojų sutarimu).
- 3.75. Darbuotojas gali priimti:
 - 3.75.1. nuolaidas renginiams, kurie apmokėti Banko lėšomis ir kuriuose Darbuotojas dalyvauja Banko leidimu;

3.75.2. maitinimo, transporto ar kito nežymaus komforto paslaugas, susijusias su Banko patvirtinta verslo veikla ir kurių priėmimas nesukelia realaus ar tariamo interesų konflikto;

Etikos kodekso taikymas, paaiškinimai, pažeidimai

3.76. Etikos kodekso pažeidimai turi būti vertinami taip pat kaip Darbuotojui privalomų nuostatų (pvz., vidaus taisyklių pažeidimai) arba darbo sutarčių pažeidimai pagal įstatymus ir išorės bei Banko vidaus nuostatas, peržiūrint vidaus taisyklių pažeidimus ir nustatant darbuotojo atsakomybę.

3.77. Kiekvienoje specifinėje situacijoje sprendimą priima pats Darbuotojas, atsižvelgdamas į Etikos kodekso nuostatus ir Banko Atitikties tarnybos vadovo pateiktus Etikos kodekso paaiškinimus.

4. APRIBOJIMAI VYKDANT ASMENINIUS SANDORIUS

4.1. Siekiant išvengti verslo etikos pažeidimų bei galimų interesų konfliktų atvejų, Banko Darbuotojams ar su jais susijusiems artimiems giminaičiams ir/ar susijusiems juridiniams asmenims draudžiama:

4.1.1. sudaryti asmeninius sandorius remiantis konfidencialia informacija, su kuria asmuo susipažino atlikdamas tarnybines pareigas Banke; sudaryti asmeninius sandorius naudojantis ar atskleidžiant informaciją, kurioje yra konfidencialių duomenų apie sandorį, jei tam nėra gautas raštiškas Banko Valdybos leidimas;

4.1.2. sudaryti asmeninį sandorį, prieštaraujantį Lietuvos Respublikos teisės aktams ar Banko vidaus teisės aktams;

4.2. Darbuotojas, vykdydamas asmeninius sandorius su finansiniais instrumentais, visada turi atkreipti dėmesį į tai, ar jie koku nors būdu negali paveikti Banko reputacijos. Darbuotojas privalo atsiminti, kad netinkama asmeninių sandorių praktika gali sukelti didesnę reputacijos riziką ne tik Darbuotojui, bet ir Bankui.

4.3. Darbuotojas turi susilaikyti nuo tokių asmeninių sandorių, kurie neatitinka bendrų Darbuotojo finansinių galimybių, patirties arba žinių, nes Darbuotojo finansinės padėties pablogėjimas gali paveikti tai, kiek objektyviai ir atitinkamai Darbuotojas priima sprendimus ir elgiasi, vykdydamas darbo įsipareigojimus ir sudarydamas sandorius su nariais, klientais Banko vardu.

4.4. Jei asmeniniai sandoriai vykdomi Banke, Darbuotojas turi užtikrinti, kad pats Darbuotojas sudarant šį sandorį tiesiogiai nedalyvauja ir pats nepriima potvarkių įvykdyti – šiems veiksams atlikti atitinkamo Banko struktūrinio vieneto vadovas paskiria kitą darbuotoją. Šis apribojimas taikomas ir sandoriams, kurie nėra asmeniniai sandoriai ir kuriuose klientas yra Darbuotojo giminaitis ar susijęs su Banku asmuo.

4.5. Darbuotojas turi teisę vykdyti asmeninius sandorius savo darbo metu tik tuo atveju, jei tai netrukdo efektyviai vykdyti tiesiogines jo darbo pareigas bei nekenkia Banko ar kliento interesams.

5. BAIGIAMOJI DALIS

5.1. Šis Kodeksas gali būti keičiamas, pildomas ir panaikinamas Banko Valdybos nutarimu.