

Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti

Apstiprināts

Signet Bank AS

Padomes sēde: 20.12.2024.

Protokola numurs: 1-3/44

Attiecas uz: Banka Visas Grupas sabiedrības Atsevišķas Grupas sabiedrības , uzskaitīt

Satura rādītājs

I. Izmantotie termini	1
II. Vispārīgie noteikumi	1
III. Bankas darbības pamatprincipi	3
IV. Bankas korporatīvās vērtības	4
IV-1. Izcilība.....	4
IV-2. Partnerība	4
IV-3. Atbildība.....	4
V. Darbinieku profesionālās un ētiskās rīcības pamatprincipi.....	4
VI. Risku kultūra	7
VII. Konfidencialitāte	8

I. Izmantotie termini

1. Standartos tiek izmantoti šādi termini:

- 1.1. **Banka** – Signet Bank AS;
- 1.2. **Darba devējs** – Banka kā juridiska persona, kas saskaņā ar noslēgto darba līgumu nodarbina Darbiniekus, kā arī organizē un nodrošina darba procesu saskaņā ar piemērojamajiem ārējiem normatīvajiem aktiem un Bankas iekšējiem normatīvajiem dokumentiem;
- 1.3. **Darbinieks** – fiziska persona, kura saskaņā ar noslēgto darba līgumu par darba līgumā noteikto darba samaksu veic noteiktu darbu Darba devēja vadībā, tajā skaitā Bankas padomes un valdes locekļi;
- 1.4. **Grupa** – Banka un tās meitas sabiedrības;
- 1.5. **PV** – Bankas Personāla vadītājs;
- 1.6. **RAP AD**– Bankas Risku un atbilstības pārvaldes Atbilstības daļa;
- 1.7. **Standarti** – Bankas iekšējais normatīvais dokuments „Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti”.

II. Vispārīgie noteikumi



2. Banka nosaka un dokumentē Bankas korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standartus, lai nodrošinātu, ka Bankas padomes locekļi, valdes locekļi, personas, kuras pilda pamatfunkcijas, struktūrvienību vadītāji un citi Darbinieki, strādājot pie kopīgu mērķu īstenošanas, veic savus pienākumus ar vislielāko godprātību, savu amata pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā ir objektīvi, ievēro atbilstības likumus, noteikumus un standartus, respektē informācijas par darījumu un klientu konfidencialitāti un komercnoslēpumu, t. sk. ievēro personas datu aizsardzības pamatprincipus, un to rīcība un uzvedība atbilst augstiem ētikas standartiem.
3. Standartu mērķis ir:
 - 3.1. definēt Bankas korporatīvās vērtības;
 - 3.2. noteikt Darbinieku rīcības vadlīnijas, kas jāievēro attiecībās ar kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem un sabiedrību kopumā;
 - 3.3. vērsties pret korupciju, nelikumīgu iekšējās informācijas izmantošanu un jebkuru citu nelikumīgu, neētisku vai apšaubāmu rīcību, kā arī mazināt riskus, kas saistīti ar operacionālo darbību un reputāciju.
4. Standartu pamatā ir Grupas biznesa stratēģija, mērķi un Bankas vērtības - izcilība, partnerība, atbildība, kas nodrošina Bankas un Grupas korporatīvās kultūras, konkurētspējas un kompetenta, uzticama sadarbības partnera reputācijas attīstību.
5. Standartos ietvertie principi ir saistoši visām Grupas sabiedrībām.
6. Grupas sabiedrības, ņemot vērā to biznesa modeļus, var izstrādāt un apstiprināt savus iekšējos normatīvos dokumentus, kas detalizēti regulē dažādus ar korporatīvajām vērtībām, profesionālo rīcību un ētiku saistītus jautājumus, ievērojot šādus principus:
 - 6.1. šiem iekšējiem dokumentiem jāatbilst Standartos un ārējos tiesību aktos noteiktajiem principiem;
 - 6.2. politikas līmeņa dokumenti saskaņā ar Grupā pastāvošo kārtību ir saskaņojami ar Banku;
 - 6.3. gadījumā, ja Grupas sabiedrība izvēlas neizstrādāt atsevišķus korporatīvo vērtību, profesionālās rīcības un ētikas standartus, šie Standarti ir tai saistoši pilnā mērā;
 - 6.4. Grupas sabiedrībai ir jāieceļ par korporatīvajām vērtībām, profesionālo rīcību un ētiku atbildīgā struktūrvienība vai persona un jāinformē par to Bankas valde.
7. Darbinieka pienākums ir vienmēr informēt savu tiešo vadītāju par:
 - 7.1. faktiem un notikumiem, kas kaitē vai var kaitēt Grupas reputācijai un interesēm, lai samazinātu riskus, kas iedarbojas uz Grupu, jo īpaši operacionālos un reputācijas riskus, kuri var būtiski nelabvēlīgi ietekmēt Grupas rentabilitāti un ilgtspējību, izraisot naudas sodus, tiesvedības izdevumus, kompetento iestāžu noteiktus ierobežojumus, citas finansiālas un kriminālas sankcijas, kā arī zīmola vērtības un patērētāju uzticības zudumu, kā arī
 - 7.2. par piedalīšanos publiskajos pasākumos/ aktivitātēs, kur plašai auditorijai



varētu kļūt zināms, ka Darbinieks strādā Bankā un kas var negatīvi atsaukties uz Bankas darbību vai negatīvi iespaidot Bankas reputāciju.

8. Darbinieka tiešais vadītājs lemj par Darbinieka sniegto informāciju un nepieciešamības gadījumā konsultējas ar CCO vai CRO, lai saņemtu detalizētus norādījumus vai metodoloģisku palīdzību.
9. Standartus akceptē Bankas valde un apstiprina Bankas padome.
10. Banka regulāri, bet ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā, novērtē Standartu atbilstību Grupas biznesa stratēģijai, un, nepieciešamības gadījumā, nodrošina tās aktualizāciju.
11. Standarti stājas spēkā to apstiprināšanas brīdī un ar to apstiprināšanu spēku zaudē 22.12.2023. apstiprinātais Bankas iekšējais normatīvais dokuments „Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti”.
12. Standartu prasību izpildi kopumā uzrauga Bankas valde, PV un RAP. Vispārējo kontroli pār Standartu prasību ievērošanu veic Bankas valdes priekšsēdētājs. Struktūrvienību vadītāji ir atbildīgi par Standartu ievērošanas veicināšanu savās struktūrvienībās un diskriminācijas vai neētiskas rīcības identificēšanu un novēršanu.
13. Standarti ir saistoši visiem Darbiniekiem.

III. Bankas darbības pamatprincipi

14. Banka regulāri informē Darbiniekus, klientus un pārējo sabiedrību par būtiskākajiem notikumiem Bankā un Bankas finansiālo stāvokli, kā to nosaka piemērojamie ārējie normatīvie akti.
15. Banka ir neitrāla pret cilvēku politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, tā atzīst dažādu uzskatu esamību un to izvēles brīvību, ciktāl tie nav pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem. Vienlaikus Banka veicina cieņpilnu un iekļaujošu darba vidi, kurā netiek pieļauta diskriminācija, aizspriedumi vai neiecietība, kas balstīta uz cilvēku politiskajiem vai reliģiskajiem uzskatiem.
16. Banka veido vidi, kurā līdztiesība un dažādība būtu pašsaprotamas un atšķirības tiktu aktīvi izmantotas biznesa ieguvumu radīšanai. Dažādības veicināšanai Grupa atzīst, atbalsta un pozitīvi novērtē Darbinieku atšķirīgās spējas, kvalifikāciju un dzīves pieredzi. Visiem Bankas Darbiniekiem neatkarīgi no valodas, vecuma, dzimuma, etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes un dzimuma izpausmes vai fiziskās invaliditātes ir līdzīgas iespējas, t.sk. karjeras izaugsmei. Banka nepieļauj jebkāda veida diskrimināciju un aktīvi veicina darba kultūru, kurā dažādu pieredžu un kompetenču apvienošana veicina inovācijas, Bankas mērķu sasniegšanu un efektīvu risku pārvaldību.
17. Standartu neievērošanas gadījumā Darbinieks var tikt saukts pie disciplinārās atbildības.
18. Banka, nodrošinot interešu konflikta situāciju pārvaldīšanu, veic atbilstošus organizatoriskos un administratīvos pasākumus, t.sk. darbinieku apmācības, kas novērš esošo vai potenciālo klientu interešu nelabvēlīgu ietekmēšanu.
19. Banka nodrošina saviem darbiniekiem iespēju ziņot (*whistle blow*) par faktiskiem vai



potenciāliem iekšējās kontroles sistēmas trūkumiem, izteikt priekšlikumus to novēršanai un ziņot par nelikumīgiem vai neētiskiem darījumiem, t. sk. par interešu konflikta situācijām, atbilstoši iekšējos normatīvajos dokumentos noteiktajai kārtībai.

20. Banka veicina drošu psiholoģisko vidi, kurā Darbinieki jūtas droši paust viedokli, dalīties ar idejām un atklāti risināt jautājumus, ievērojot profesionālās rīcības un ētiskās pamatprincipus. Banka atbalsta atklātu komunikāciju, nepieļaujot pazemošanu, diskrimināciju vai negatīvu attieksmi. Darbinieku konflikti tiek risināti konstruktīvi, ievērojot cieņu un orientējoties uz risinājumiem. Banka atbalsta iniciatīvu un kļūdu atzīšanu, mudinot Darbiniekus mācīties no pieredzes un pilnveidot darba procesus, tādējādi veicinot Bankas efektīvu darbību.
21. Banka, plānojot savus darbības mērķus, atbilstoši plāno personāla resursus, to noslodzi un profesionālās kompetences, kā arī tiecas nodrošināt personāla dzīves līdzsvaru, rūpējoties par darbinieku labbūtību un ilgtspējīgu darba vidi.
22. Bankas iekšējie normatīvie dokumenti Darbiniekiem ir pieejami elektroniski, ņemot vērā attiecīgās informācijas klasifikāciju.

IV. Bankas korporatīvās vērtības

23. Banka sagaida, ka katrs Darbinieks ievēros Bankas korporatīvās vērtības, kas nosaka, kā Banka veic savu darbību un izturas pret klientiem, kolēģiem un sadarbības partneriem.

IV1. Izcilība

24. **Izcilība:** Darbinieks veic savu darbu godprātīgi, kvalitatīvi, ar radošu līdzdalību un operatīvi, rodot labāko risinājumu katrā situācijā un ievērojot spēkā esošos ārējos tiesību aktus un standartus, Bankas iekšējos normatīvos dokumentus, kā arī informācijas par darījumu un klientu konfidencialitāti un komercnoslēpumu.

IV-2. Partnerība

25. **Partnerība:** Banka veicina atklātu komunikāciju visos līmeņos - gan struktūrvienības ietvaros, gan starp struktūrvienībām, gan vadības līmenī, kā arī sabiedrības, partneru un uzraudzības iestāžu līmenī. Bankas vadība iesaista visu līmeņu darbiniekus procesu izstrādē un lēmumu sagatavošanā, vienlaikus nodrošinot biznesa un risku darbinieku līdzsvaru un iespēju izteikt viedokli.

IV-3. Atbildība

26. **Atbildība:** visas savas darbības Banka veic saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un Bankas korporatīvajām vērtībām. Banka sagaida, ka Darbinieks, papildus ārējo normatīvo prasību un Bankas iekšējo normatīvo dokumentu ievērošanai, uzvedīsies ar cieņu un godaprātu un pildīs savus pienākumus ar pienācīgu prasmī, rūpību un uzcītību, apzinoties ar savu darbību saistītos riskus un nepārsniedzot Grupas definēto vēlmi uzņemt risku un citus Grupas noteiktos ierobežojumus, kā arī savu pienākumu robežas.

V. Darbinieku profesionālās un ētiskās rīcības pamatprincipi

27. Darbinieka profesionālā un ētikas rīcība ir balstīta Bankas korporatīvajās vērtībās, un



Darbinieka rīcībai un sniegtajai informācijai vienmēr jāatbilst šīm vērtībām, nodrošinot profesionālu kvalitāti gan no satura, gan no formas viedokļa:

- 27.1. Darbinieks izrāda pašiniciatīvu, izsaka priekšlikumus un aktīvi piedalās sava un savas struktūrvienības darba pilnveidošanā un komandas darba efektivitātes uzlabošanā;
 - 27.2. Darbinieks nepārtraukti attīsta savu kompetenci, profesionalitāti un tiecas savus darba pienākumus veikt pēc iespējas labāk, lai nodrošinātu Bankas darba efektivitāti, izcilu apkalpošanas līmeni un pakalpojumu kvalitāti;
 - 27.3. Darbinieks nodrošina iespējami kvalitatīvāko risinājumu saviem klientiem, kolēģiem un sadarbības partneriem;
 - 27.4. Darbinieks savā darbībā izvērtē riskus, kas var būt saistoši gan lēmuma pieņemšanas brīdī, gan veicot kādu no procesiem, gan veicot iekšējo un ārējo komunikāciju, un izvēlas tos risinājumus, kuri orientēti uz Bankas ilgtspējīgu darbību, tostarp ievērojot vides, sociālos un pārvaldības principus, nevis uz peļņas vai labuma gūšanu īstermiņā;
 - 27.5. Darbinieks izrāda iniciatīvu, veicina darba procesu uzlabošanu un pilnveidošanu.
28. Darbinieks ievēro darbu izpildei noteiktos termiņus, plāno savu laiku tā, lai darbus paveiktu kvalitatīvi un bez kavēšanās.
29. Veicot darba pienākumus, Darbinieks orientējas uz rezultāta sasniegšanu un vērtības pievienošanu, nevis uz formālu darba pienākumu pildīšanu.
30. Darbinieks nebaidās no profesionāliem izaicinājumiem un pielāgojas mainīgajiem apstākļiem.
31. Darbinieks pastāvīgi pilnveido savas zināšanas, tostarp digitālās prasmes, seko līdzi jaunākajām profesionālajām tendencēm savā nozarē, apmeklē apmācības.
32. Darbinieks, sniedzot informāciju klientiem vai potenciālajiem klientiem, nodrošina, ka tā ir skaidra, precīza, patiesa un pilnīga (klientam tiek atklāti visi būtiskie riski), kā arī nav maldinoša.
33. Darbinieks attiecībās ar klientiem respektē un ievēro viņu vēlmes un intereses. Darbinieks ievēro klientu interešu aizsardzības pamatprincipus savā ikdienas darbā un komunikācijā ar esošajiem vai potenciālajiem klientiem.
34. Pieņemot lēmumus, Darbinieks ņem vērā tikai objektīvu un pārbaudītu informāciju, pamatojoties uz iegūtajiem faktiem un pierādījumiem, ir objektīvs savos spriedumos, lēmumos un rīcībā, ievērojot ārējo normatīvo aktu prasības un Bankas iekšējos normatīvos dokumentus, tajā skaitā, Standartus, kā arī ņemot vērā riskus, kas var ietekmēt Bankas darbību. Darbinieks izvairās no jebkādam darbībām, kas varētu tikt vērtētas kā negatīvas.
35. Attiecībās ar klientiem un darījumu partneriem Darbinieka rīcība veicina klientu un partneru pārliecību par Bankas stabilitāti, konsekvenci, godīgumu un ieinteresētību sadarbībā.



36. Rezultāta sasniegšana nav iespējama bez kļūdām. Ja kļūdas rodas, tad Darbinieks tās atzīst un veic pasākumus, lai nepieļautu to atkārtošanos nākotnē, vienlaikus mācoties no pieredzes un uzlabojot darba procesus.
37. Darbinieks lieto Bankas īpašumu ekonomiski, racionāli un ilgtspējīgi, ņemot vērā vides saudzēšanas aspektus, kā arī neļauj to izmantot citām personām pretēji Bankas interesēm.
38. Sadarbībā ar masu informācijas līdzekļiem Darbinieks ievēro subordināciju un informācijas sniegšanu saskaņo ar Bankas vadību.
39. Papildus Standartiem, Darbinieks savā rīcībā ievēro arī attiecīgās profesionālās darbības jomas ētikas kodeksus, kurus izstrādājušas un apstiprinājušas ārējās institūcijas, kas apvieno attiecīgās darbības jomas profesionāļus¹.
40. Banka kategoriski neatbalsta problēmu slēpšanu. Problēmu rašanās gadījumā tiek atbalstīta tūlītēja to atklāšana un novēršana, pievēršot uzmanību cēlonim. Darbiniekam ir ne tikai pienākums ziņot par problēmām, piemēram, par operacionālā riska incidentiem, bet arī ir iespēja, izmantojot trauksmes celšanas (*whistle blowing*) kanālus, paziņot par tām.
41. Darbinieks ir patstāvīgs un neatkarīgs savu darba pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes - citu fizisko un juridisko personu, personu apvienību, politisko, reliģisko vai sociālo grupu interesēm.
42. Ja Darbinieks vienlaikus atrodas darba attiecībās ar citu darba devēju, Darbinieks ievēro Standartos iekļautos pamatprincipus un ētikas normas.
43. Darbinieks piedalās Bankas izvirzīto mērķu sasniegšanā un veicina komandas sadarbību, kuras pamatā ir cieņa, atklātība, lojalitāte, uzticēšanās un netiek pieļauta diskriminējoša rīcība attiecībā uz atšķirīgām raksturīgām pazīmēm, piemēram, tautību, rasi, dzimumu, reliģiju, vecumu, ārējo izskatu, sociālo statusu un politisko pārliecību.
44. Darbinieks izrāda cieņu un iecietību attiecībās ar kolēģiem, uzturot labvēlīgu un profesionālu atmosfēru, sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, ļaunprātīgi neizmantojot kolēģu uzticēšanos, nezināšanu vai kļūdas. Darbinieks nepieļauj kolēģu pazemošanu un noniecinošu attieksmi. Uz citu kļūdām darba procesā Darbinieks norāda personīgi konkrētajai personai (kolēģim).
45. Darbinieks nerosina konfliktus, bet, ja tādi radušies, tos risina konstruktīvas sadarbības ceļā, veicinot kolēģu saliedētību un savstarpēju atbalstu. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz personīgo viedokli, ņem vērā (respektē) citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.
46. Darbinieks izturas labvēlīgi un toleranti (cieņpilni) attiecībās ar sadarbības partneriem, kā arī ar ikvienu klientu vai potenciālo klientu neatkarīgi no tā finansiālā stāvokļa, statusa, izmantotā pakalpojuma vai produkta veida, darījuma apjoma vai Darbinieka personīgā viedokļa par esošo vai potenciālo klientu.

¹ Piemēram, iekšējam auditoram – Iekšējo Auditoru Institūta izstrādātais un apstiprinātais Ētikas kodekss utt.



47. Darbinieks, uzturot savstarpējās attiecības ar citu iestāžu un organizāciju darbiniekiem, veicina pozitīvu Bankas reputāciju un izvairās no jebkādam darbībām, kas varētu tikt vērtētas kā negatīvas.
48. Darbinieks ievēro Konkurences likuma prasības, un Bankas tēla veidošanas vai kādā citā nolūkā neizplata nepatiesu un nievājošu informāciju par konkurentiem.
49. Darbinieks darbā ievēro lietišķo biznesa etiķeti, rūpīgi izvēlas komunikācijas stilu, nelieto vārdus un žestus / mājienus, kas neatbilst lietišķai etiķetei vai arī var aizskart citu personu pašcieņu.
50. Ārpus darba laika un sociālajos tīklos Darbinieks izvēlas tādu uzvedības un rīcības stilu, kas atbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām un nekaitē Bankas reputācijai.
51. Darbinieks nepiedalās pasākumos, kas var negatīvi atsaukties uz Bankas darbību vai negatīvi iespaidot Bankas reputāciju.
52. Darbinieka iesaistīšanās politiskajās un sabiedriskajās aktivitātēs nedrīkst traucēt darba pienākumu veikšanu. Darbiniekam ir aizliegts izmantot Bankas vārdu un līdzekļus politiskajā un sabiedriskajā darbībā, kā arī izmantot savu ieņemamo amatu Bankā, lai ietekmētu citu Darbinieku politiskos uzskatus.

VI. Risku kultūra

53. Banka nodrošina visaptverošu risku kultūru, kas sekmē efektīvu risku pārvaldības procesu īstenošanu, ņemot vērā Grupas biznesa stratēģiju, t. sk. risku stratēģiju. Risku kultūras izveide paredz:
 - 53.1. iekšējo normatīvo dokumentu izstrādi, kas atbilst Bankas padomes un valdes uzstādījumiem (*tone from the top*) attiecībā uz visu Darbinieku un amatpersonu sagaidāmo rīcību risku pārvaldības procesu nodrošināšanā, ņemot vērā Bankas korporatīvās vērtības;
 - 53.2. Darbinieku un amatpersonu, kuru amata pilnvarās ietilpst risku uzņemšanās Bankas vārdā, informēšanu par to lomu un atbildību, veicot attiecīgos pienākumus;
 - 53.3. efektīvas komunikācijas nodrošināšanu, kas veicina risku pārvaldības jomā sniegto viedokļu kritisku izvērtēšanu;
 - 53.4. darbību, kas saistītas ar risku uzņemšanos, atbilstības Grupas riska profilam, ilgtermiņa interesēm un Grupas izvirzītajiem mērķiem, nodrošināšanu.
54. Augsta risku kultūra ir būtisks korporatīvās pārvaldības princips, jo padziļināta riska izpratne veicina atbilstošu Darbinieku uzvedību un rīcību, tādējādi nodrošinot Grupas ilgtspējīgu attīstību.
55. Lai nodrošinātu, ka Darbinieki saprot, kādi riski ir saistoši Bankas un Grupas darbībai un kā tie var ietekmēt Bankas un Grupas darbību, Bankas vadība nosaka riska apetīti, izstrādā attiecīgos iekšējos normatīvos dokumentus, kā arī ar savu piemēru demonstrē, atbalsta un motivē labas uzvedības principus, atbalsta atklātu komunikāciju un sadarbību, caurspīdīgu darbību, pārskatu un lēmumu pieņemšanas procesu, kā arī riska uzņemšanās, peļņas gūšanas un sabiedrības interešu līdzsvaru.



56. Bankas risku kultūra balstās uz šādiem pamatprincipiem:

- 56.1. vadības nostāja (*tone from the top*): Bankas vadība ir atbildīga par Bankas korporatīvo vērtību un sagaidāmās rīcības noteikšanu un to izskaidrošanu Darbiniekiem. Vadības rīcība atspoguļo tās atbalstītās vērtības. Darbinieki rīkojas saskaņā ar ārējiem normatīvajiem aktiem un nekavējoties ziņo par konstatētajām neatbilstībām Bankas darbībā. Bankas vadība pastāvīgi veicina, uzrauga un novērtē Bankas risku kultūru, ņem vērā risku kultūras ietekmi uz finanšu stabilitāti, riska profilu un efektīvu Bankas pārvaldību, un vajadzības gadījumā veic izmaiņas;
- 56.2. atbildība (*accountability*): Darbinieki zina un saprot Bankas korporatīvās vērtības, tās riska apetīti un riska spēju (Darbinieku kompetences ietvaros), kā arī spēj pildīt savus darba pienākumus, apzinoties, ka var tikt saukti pie atbildības par savu rīcību;
- 56.3. efektīva komunikācija un kritiska analīze (*effective communication and challenge*): atbilstoša risku kultūra veicina atvērtu komunikāciju un kritiskas analīzes vidi, tas ir, vidi, kas vērsta uz risku kritisku analīzi un kurā lēmumu pieņemšanas procesi veicina plaša viedokļu klāsta esamību, ļauj pārbaudīt spēkā esošo praksi un stimulē atvērtas un konstruktīvas iesaistes esamību visā Bankā;
- 56.4. stimulējoši pasākumi (*incentives*), kuriem ir galvenā loma riska uzņemšanās saskaņošanā ar Grupas riska profilu un tās ilgtermiņa interesēm.

VII. Konfidencialitāte

57. Banka uztic Darbiniekam pieeju konfidencialai informācijai atbilstoši viņa darba pienākumiem. Darbinieks rūpīgi izturas pret šīs informācijas izmantošanu, apstrādi un glabāšanu, ievēro Bankas iekšējos normatīvos dokumentus, kas saistīti ar informācijas klasifikāciju un lietošanas noteikumiem, t. sk. strādājot attālināti.
58. Darbinieks ievēro konfidencialitāti attiecībā uz esošajiem un, bijušajiem Bankas klientiem un to darījumiem.
59. Darbinieks ir atbildīgs par savu darbību vai bezdarbību, kuras rezultātā konfidenciala informācija ir tikusi izpausta trešajām personām, t. sk. skaitā viņa ģimenes locekļiem, draugiem vai paziņām, kā arī Darbiniekiem, kuriem tā nav nepieciešama darba pienākumu izpildei.
60. Situācijā, kad konfidencialās informācijas izpaušanu pieprasa tiesībsargājošās iestādes, Grupa izvērtē pieprasījuma pamatotību un sniedz informāciju, ievērojot tiesību aktu prasības.
61. Darbiniekiem ir pienākums, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, nodot Grupai visus dokumentus/ierakstus, un turpmāk neizpaust Grupas informāciju, kas satur komercnoslēpumu.

* * * * *