





ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 2/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳԼՈՒԽ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ	3
ԳԼՈՒԽ 2. ԲԱՆԿԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ	3
ԳԼՈՒԽ 3. ՀԱՃԱԽՈՐԴՆԵՐԻ ՀԵՏ ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ.....	4
ԳԼՈՒԽ 4. ՈՐԱԿՅԱԼ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ.....	5
ԳԼՈՒԽ 5. ԴԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ԵՎ ԵՆԹԱԿԱՆԵՐԻ ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	5
ԳԼՈՒԽ 6. ԳՈՐԾԱՐԱՐ ԷԹԻԿԱ.....	6
ԳԼՈՒԽ 7. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԸ ԵՎ ԴՐԱ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄԸ.....	6
ԳԼՈՒԽ 8. ԲԱՆԿԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԱՌԱՋԽԱՂԱՑՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ.....	7
ԳԼՈՒԽ 9. ՄԻԱՏԵՍԱԿ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՈՃ.....	7
ԳԼՈՒԽ 10. ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՏՈՆԵՐ ԵՎ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐ	8
ԳԼՈՒԽ 11. ՆՎԵՐՆԵՐ ԵՎ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄՆԵՐ.....	8
ԳԼՈՒԽ 12. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ.....	8
ԳԼՈՒԽ 13. ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ	10
ԳԼՈՒԽ 14. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՌՈՒՄ	10
ԳԼՈՒԽ 15. ԲԱՆԿԻ ԳՈՒՅՔԻ ՊԱՀՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	12
ԳԼՈՒԽ 16. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ.....	13
ԳԼՈՒԽ 17. ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԶԼՄ-ՆԵՐԻ ՀԵՏ	13
ԳԼՈՒԽ 18. ԱՅԼ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ.....	14
ԳԼՈՒԽ 19. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	14
ԳԼՈՒԽ 20. ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ	15

	ԿՈՐԴՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 3/16
		25.06.2026	03.07.2026	

ՆՊԱՏԱԿԸ

«Կորպորատիվ մշակույթի քաղաքականության» (այսուհետ՝ Քաղաքականություն) նպատակն է սահմանել «ՅՈՒՆԻԲԱՆԿ» ԲԲԸ (այսուհետ՝ Բանկ) գործունեության սկզբունքները, ղեկավարների և աշխատակազմի փոխհարաբերությունները, Բանկի աշխատողների վարքագծի կանոնները և նրանց ներկայացվող պահանջները:

ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

Սույն քաղաքականության պահանջները տարածվում են Բանկի բոլոր ղեկավարների և աշխատողների վրա:

ԱՌՆԶՎՈՂ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ

Անձնակազմի կառավարման քաղաքականություն	POL 10
Անձնակազմի կառավարման կարգ	

ԳԼՈՒԽ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1.1. Սույն քաղաքականության նպատակն է՝ հաստատել Բանկի հակվածությունն էթիկայի և սկզբունքների և կանոնների և ՀՀ օրենսդրության դրույթների և պահանջների պահպանման նկատմամբ, որոնք թույլ են տալիս վարել հաջող բիզնես:

1.2. Կորպորատիվ մշակույթը Բանկի աշխատողների աշխատանքային գործունեության ընթացքում ստեղծվող նյութական և հոգևոր արժեքների ամբողջականությունն է, որը հանդիսանում է կազմակերպության վարվելաձևի կանոնների և մասնագիտական մշակույթի հիմք: Կորպորատիվ մշակույթը, որպես համակարգված հասկացություն, ձևավորվում է արտաքին և ներքին ազդակներից:

1.2.1. Արտաքին ազդակը Բանկի արժեքային համակարգն է՝ արտաքին միջավայրի համար նախատեսված տեղեկատվությունը:

1.2.2. Ներքին ազդակները ծառայողական սովորույթներն են, Բանկի ներքին ստանդարտներն ու իրավական ակտերը, արարողակարգերը, կազմակերպական մշակույթը, միջավայրը:


1.3. Բանկի աշխատողները պետք է տեղեկացված լինեն այդ կանոններին և ստանդարտներին, գործեն դրանց համապատասխան և պատասխանատվություն կրեն դրանց չկատարման համար:

1.4. Ստորաբաժանման ղեկավարները հսկողություն են իրականացնում Բանկի աշխատողների կողմից էթիկայի նորմերի պահպանման նկատմամբ:

1.5. Սույն քաղաքականության դրույթների և պահանջների խախտման դեպքում խախտող աշխատողների նկատմամբ կարող են կիրառվել կարգապահական ներգործության միջոցներ՝ Բանկի Անձնակազմի կառավարման կարգի 9-րդ գլխով սահմանված ընթացակարգին համապատասխան:

ԳԼՈՒԽ 2. ԲԱՆԿԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

2.1. Բանկի գործունեության հիմնական նպատակը հաճախորդների քանակի ընդլայնումն ու Բանկի բարձր շահութաբերության ապահովումն է գործունեության բոլոր ոլորտներում: Բանկն իր նպատակներին կարող է հասնել՝ պահպանելով բանկային լավագույն սովորույթները, հենվելով աշխատողների արհեստավարժության վրա՝ ներդնելով նոր բանկային գործիքներ և ժամանակակից տեխնոլոգիաներ:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 4/16
		25.06.2026	03.07.2026	

2.2. Բանկի ռազմավարական նպատակը Հայաստանի Հանրապետության բանկային ծառայությունների շուկայում առաջատար դիրք զբաղեցնելն է:

2.3. Կորպորատիվ արժեքներ.

2.3.1. **Հաճախորդների հետ փոխհարաբերությունները.** Բանկը ապահովում է հաճախորդների սպասարկման բարձրակարգ ստանդարտներ, պաշտպանում է յուրաքանչյուր հաճախորդի շահերը: Բանկը շահագրգռված է ստեղծել երկարաժամկետ փոխհարաբերություններ հաճախորդների հետ:

2.3.2. **Բաժնետերերի հետ փոխհարաբերություններ.** Բանկը բաժնետերերի հետ փոխհարաբերություններում իրականացնում է բաց քաղաքականություն և հավատարիմ է հետևյալ սկզբունքներով կորպորատիվ կառավարման՝ հարգել և բոլոր բաժնետերերին ապահովել հավասար իրավունքներ, պաշտպանել նրանց շահերը, ապահովել վերջիններիս համապատասխան տեղեկատվության ժամանակին տրամադրումը, հաշվետվությունների և հաշվապահական հաշվառման որակի բարձրացման հիման վրա բարելավել տեսանելիությունը և տեղեկատվության մատչելիությունը:

2.3.3. **Աշխատակազմի հետ փոխհարաբերությունները.** Բանկի աշխատակազմը հանդիսանում է Բանկի հաջող գործունեության բանալին: Բանկն ակտիվ և հետևողականորեն իր շարքերն է ներգրավում լավագույն աշխատողներին՝ անկախ տարիքից, սեռից, դավանանքից, համոզմունքներից կամ ազգությունից և պարզևատրում է նրանց հաջողությունների համար:

2.3.4. **Պետական մարմինների հետ փոխհարաբերությունները.** Բանկը՝ որպես ֆինանսական կառույց, պահպանում է անկողմնակալություն քաղաքական կուսակցությունների և կազմակերպությունների նկատմամբ և իրականացնում է իր գործունեությունն ի շահ հաճախորդների և ներդրողների:

2.4. Բանկը պահպանում է հետևյալ սկզբունքները՝

2.4.1. **Եկամտաբերություն.** Բանկի զարգացման երաշխիքը հանդիսանում է դեպի հաճախորդ կողմնորոշվածությունը և շահութաբեր գործարքների իրականացումը,

2.4.2. **Արդարություն.** Բանկը պահպանում է օրենքները, էթիկայի նորմերը և արդար բիզնեսի վարման կանոնները, պատշաճ կատարում իր պարտականությունները,

2.4.3. **Բարձրորակ սպասարկում.** Բանկի բոլոր աշխատողների հիմնական խնդիրն է հաճախորդների սպասարկման բարձր մակարդակի ապահովումը,


2.4.4. **Որակյալ աշխատակազմի ձևավորում.** Բանկը ստեղծում է պայմաններ հաճախորդների հետ պատշաճ և ժամանակին շփման, առողջ աշխատանքային մթնոլորտի, անվտանգության կանոնների պահպանման համար:

ԳԼՈՒԽ 3. ՀԱՃԱԽՈՐԴՆԵՐԻ ՀԵՏ ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

3.1. Բանկի գլխավոր արժեքը հաճախորդն է: Հաճախորդին որակյալ ծառայությունների մատուցումից է կախված Բանկի գործունեության հաջողությունը: Բանկը հետաքրքրված է, որպեսզի հաճախորդի հետ հաստատվեն երկարատև, գործնական փոխհարաբերություններ: Նոր հաճախորդներ ներգրավելիս և վերջիններիս սպասարկելիս պետք է հաշվի առնել «Հաճախորդը ընտրում է Բանկը և ոչ թե հակառակը» հիմնական կանոնը:

3.2. Բանկն իր գործունեության հիմքում ընկած է յուրաքանչյուր հաճախորդի նկատմամբ անհատական ուշադրությունը: Բանկը թույլ է տալիս VIP հաճախորդների խմբի առկայությունը, սակայն դա չպետք է ակնառու լինի և ազդի մնացած հաճախորդների սպասարկման որակի վրա:

3.3. Բանկի աշխատողն իր աշխատանքային պարտականություններն իրականացնելիս պետք է հաճախորդի շահերը վեր դասի իր անձնական շահերից և խուսափի ցանկացած գործարքի կնքումից, որը կարող է բացասաբար անդրադառնալ հաճախորդի շահերի կամ իմիջի վրա:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 5/16
		25.06.2026	03.07.2026	

3.4. Վիճահարույց իրավիճակում անհրաժեշտ է առաջնորդվել հաճախորդի շահով և հնարավորության դեպքում խնդիրը լուծել ի շահ նրա:

3.5. Հաճախորդից ստացված ցանկացած տեղեկատվություն համարվում է բանկային գաղտնիք և Բանկի աշխատողները պատասխանատվություն են կրում դրա պահպանման համար:

ԳԼՈՒԽ 4. ՈՐԱԿՅԱԼ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

4.1. Որակյալ կորպորատիվ կառավարման ապահովման հիմնական պայմաններն են.

4.1.1. Կառավարման հասկանալի կառուցվածքի առկայությունը, պարտականությունների և իրավունքների հստակ տարանջատումը, յուրաքանչյուր ղեկավարի պատասխանատվության շրջանակը՝ կոնկրետ ուղղության համար, բաժնետերերի և կառավարման մարմինների միջև թափանցիկ հարաբերությունների առկայությունը և իրավասությունների հստակ տարանջատումը:

4.1.2. Բանկի զարգացման ռազմավարական նպատակի մշակումը և դրա հասնելուն ուղղված գործունեությունը բոլոր ղեկավարների կողմից, ծառայությունների շուկայում Բանկի առաքելության գիտակցումը, բաժնետերերի կողմից դրված առաջադրանքների կատարումը:

4.1.3. Բոլոր ստորաբաժանումներում աշխատակազմի մոտիվացիոն արդար համակարգի ներդրումը, յուրաքանչյուր ստորաբաժանման գործունեության պարբերական գնահատումը,

4.1.4. Բարեկիրթ կորպորատիվ մշակույթի և կորպորատիվ ոճի կառուցումը ինչպես Բանկի ներքին, այնպես էլ արտաքին միջավայրում:

ԳԼՈՒԽ 5. ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ԵՎ ԵՆԹԱԿԱՆԵՐԻ ՓՈՆՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

5.1. Բանկի ղեկավարությունն աշխատողների համար ստեղծում է անհրաժեշտ պայմաններ վերջիններիս առջև դրված խնդիրների և պարտականությունների պատշաճ իրականացման համար:

5.2. Ղեկավարը հանձնարարականներ է տալիս ենթականերին և ապահովում նրանց զբաղվածությունն աշխատանքային ողջ օրվա ընթացքում:

5.3. Ղեկավարությունը՝ աշխատողների կողմից գործառնությունների և պարտականությունների իրականացման ժամանակ խրախուսում և աջակցում է նորարարությանը և ստեղծարարությանը:

5.4. Յուրաքանչյուր աշխատակցի դերը և պատասխանատվության աստիճանը որոշվում է պաշտոնի նկարագրությամբ, ղեկավարների կարգադրություններով և ստորաբաժանման կանոնակարգով:

5.5. Պարգևատրման համակարգը հիմնվում է յուրաքանչյուր աշխատակցի ձեռքբերած արդյունքների հաշվառման և Բանկի գործունեության ընդհանուր արդյունքում յուրաքանչյուր աշխատակցի մասնաբաժինը գնահատելու վրա:

5.6. Բանկի աշխատողը պետք է աշխատի արդար և բարեխիղճ, պատշաճ իրականացնի իր պաշտոնեական պարտականությունները, պատասխանատվություն կրի իր աշխատանքի արդյունքի համար, պահպանի աշխատանքային կարգապահությունը, հետևի կորպորատիվ վարքագծին, ժամանակին և ճիշտ իրականացնի Բանկի ղեկավարության և անմիջական ղեկավարի կարգադրությունները, զերծ մնա այլ աշխատողների նկատմամբ ոչ կոռեկտ վերաբերմունքից:

5.7. Եթե աշխատողը չի կատարել ղեկավարի կարգադրությունները, ապա վերջինս պետք է ձեռնարկի համապատասխան միջոցառումներ՝ բացառելու համար նման երևույթների կրկնությունը և ապահովելու համար հետագայում բոլոր կարգադրությունների և հանձնարարականների կատարումը:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 6/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

5.8. Բանկի յուրաքանչյուր աշխատող պատասխանատվություն է կրում իրեն վստահված փաստաթղթերի և նյութական արժեքների պահպանման համար:

5.9. Աշխատակազմի աշխատանքի կառավարումը ձևավորում է կադրային ռեզերվ՝ տարբեր որակավորում ունեցող աշխատողներից: Առաջխաղացման հիմնական չափանիշ են հանդիսանում կոնկրետ հաջողությունները և մասնագիտական հնարավորությունների աճը:

5.10. Բանկի ղեկավարության և կառուցվածքային և տարածքային ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ կարող են կազմակերպել հանդիպում-ժողովներ, ինչպես նաև քաղաքից դուրս տարբեր աշխատաժողովներ միջին օղակի ղեկավարների համար, աշխատանքային քննարկումներ Բանկից դուրս որևէ այլ ոչ ֆորմալ միջավայրում, որոնք հիանալի հնարավորություններ են տալիս Բանկում աշխատող գործընկերներին փորձի, գիտելիքների, մտքերի փոխանակման և մերձեցման համար:

ԳԼՈՒԽ 6. ԳՈՐԾԱՐԱՐ ԷԹԻԿԱ

6.1. Բանկի ղեկավարությունը ձգտում է ենթակաների մոտ զարգացնել Բանկի հաջողություններում նրանց մասնակցության զգացումը՝ ստեղծելով համախոհների կոլեկտիվ, նպատակամղված ռազմավարական նպատակների և առաջադրանքների իրականացմանը:

6.2. Ղեկավարը պետք է փորձի առավելագույնս աջակցել աշխատողներին իրենց պարտականությունները կատարելու ընթացքում, անհրաժեշտության դեպքում խորհուրդներ տալ իր գործընկերներին: Բանկի ղեկավարները պարտավոր են հարգել ենթակաների արժանիքները, հետաքրքրություն դրսևորել նրանց կենսական խնդիրներին, նշել և քաջալերել յուրաքանչյուր ստորաբաժանման կամ աշխատակցի հաջողությունը:

6.3. Բանկի աշխատողները չպետք է կատարեն գործողություններ, որոնք կարող են Բանկին հասցվել նյութական վնաս կամ հանգեցնել Բանկի հեղինակության և գործարար համբավի վարկաբեկմանը:

6.4. Բանկի աշխատողները պետք է պլանավորեն իրենց աշխատանքը և համակարգեն իրենց գործողությունները գործընկերների և փոխհամագործակցող ստորաբաժանումների հետ:

6.5. Ցանկացած իրավիճակում աշխատողը պետք է գործի և առաջնորդվի Բանկի հանդեպ նվիրվածության և արդարության սկզբունքներով:

6.6. Ցանկացած հարց, կապված տիպային գործարքի հետ անհրաժեշտ է քննարկել անմիջական ղեկավարի հետ:

6.7. Ամբողջ տեղեկատվությունը, որն աշխատողը ստանում է Բանկում աշխատելիս, գաղտնի է և հանդիսանում է բանկային գաղտնիք, որի պահպանման համար աշխատողը պատասխանատվություն է կրում:

6.8. Աշխատակցին արգելվում է օգտագործել իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձանց բանկային հաշիվները հաճախորդների կամ այլ անձանց դրամական միջոցները ստանալու, շրջանառելու, կանխիկացնելու և նմանատիպ այլ գործողություններ կատարելու նպատակով, ինչպես նաև առանց հաշվի բացման իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձանց անունով ստանալ կամ ուղարկել հաճախորդներին կամ այլ անձանց պատկանող դրամական միջոցներ՝ դրանք հետագայում շրջանառելու և/կամ հաճախորդին կամ այլ անձին տրամադրելու նպատակով:

ԳԼՈՒԽ 7. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԸ ԵՎ ԴՐԱ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

7.1. Բանկի գործադիր մարմինը որոշում է Բանկի աշխատողների աշխատանքային ռեժիմը:

7.2. Բանկում հիմնականում աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրով, որոշ ստորաբաժանումների/աշխատողների համար սահմանվում է վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով:

Հանրային

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 7/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

7.3. Բանկը վճարում է աշխատողների արձակուրդները և ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը՝ համաձայն ՀՀ օրենսդրության:

ԳԼՈՒԽ 8. ԲԱՆԿԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԱՌԱՋԻՆԱՂԱՑՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

8.1. Բանկը բոլոր աշխատողների համար ապահովում է հավասար տնտեսական, սոցիալական հնարավորություններ, և մարդկային արժանիքների նկատմամբ հարգանքը հանդիսանում են անհրաժեշտ պայմաններ նրանց զարգացման համար:

8.2. Բանկն իր վրա պարտավորություններ է վերցնում հիմնական աշխատողների մասնագիտական վերապատրաստումների, որակավորման բարձրացման, մասնագիտական ռոտացիոն ծրագրերի կազմակերպման և հեռանկարային թեկնածուների առաջխաղացման, Բանկի աշխատողների նյութական օգնության ծրագրերի իրականացման համար:

8.3. Բանկում աշխատողների առաջխաղացումը կախված է հենց իրենցից, նրանց կարողություններից և փորձից, և կապված չէ ազգությունից, սեռից, ծագումից, տարիքից, ֆիզիկական թերություններից: Այս սկզբունքի համաձայն էլ իրականացվում է աշխատողների վարձատրությունը:

ԳԼՈՒԽ 9. ՄԻԱՏԵՍԱԿ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՈՃ

9.1. Բանկը գործունեության բոլոր ոլորտներում առաջնորդվում է միատեսակ, հստակ կորպորատիվ ոճին հետևելու սկզբունքով՝ գրասենյակի դիզայնը, սպասարկող անձնակազմի արտաքին տեսքը և հագուստը, առաջարկվող գործիքները և վերաբերմունքը հաճախորդների նկատմամբ:

9.2. Կորպորատիվ գույներն են՝ դեղինն ու կապույտը:


9.3. Բանկի աշխատողների արտաքին տեսքի վերաբերյալ ցանկացած կանոն գործում է բոլորի համար, առանց բացառության:

9.4. Հաճախորդների սպասարկման ոլորտում ներգրավված Բանկի բոլոր աշխատողներն ամբողջ աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է հետևեն հագուստի խիստ գործնական ոճին: Տղամարդկանց համար՝ գործնական կոստյում, փոխկապ և ոչ վառ երանգների կոշիկ: Կանանց համար՝ գործնական կոստյում, զգեստ, սպիտակ վերնաշապիկ, շրջազգեստ, անդրավարտիք՝ մուգ երանգներում: Արգելվում է օգտագործել վառ, աչքի ընկնող գույների հագուստ՝ բացառությամբ Բանկի կորպորատիվ գույների:

9.5. Հաճախորդների սպասարկման ոլորտում անմիջականորեն չներգրավված Բանկի աշխատողները կարող են ներկայանալ աշխատանքի ինչպես գործնական, այդպես էլ կիսագործնական (smart casual) ոճի հագուստով: Տղամարդկանց համար թույլատրելի է գործնական կոստյումի և փոխկապի բացակայությունը, ոչ վառ երանգների վերնաշապիկ, կոկիկ, առանց պատռվածքների տաբատ (ներառյալ՝ ջինսեր) և կոշիկ: Կանանց համար թույլատրելի են ոչ վառ երանգների կոստյում կամ զգեստ (շրջազգեստ), վերնաշապիկ, կոկիկ, առանց պատռվածքների անդրավարտիք (ներառյալ՝ ջինսեր), առանց խոշոր, աչքի ընկնող արքեսուարների, ոչ ճչացող դիմահարդարում:

9.6. Պարբերաբար Բանկում կարող են սահմանվել Բանկի աշխատողների կորպորատիվ հագուստի կանոններ, ինչպիսին է, օրինակ, կորպորատիվ վերնաշապիկի օր հայտարարելը, որը պարտադիր է Բանկի բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ ղեկավարների համար:

9.7. Բանկում չպետք է օգտագործվեն ֆինանսաբանկային ոլորտի այլ մրցակից կազմակերպությունները գովազդող գրասենյակային պիտույքներ:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 8/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

ԳԼՈՒԽ 10. ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՏՈՆԵՐ ԵՎ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐ

10.1. Կորպորատիվ մշակույթի ձևավորման կարևորագույն գործոններից է հանդիսանում ավանդական տոների նշումը և տոնախմբությունների կազմակերպումը: Բանկում կարող են նշվել Բանկի ստեղծման օրը, Ամանորի և Սուրբ Ծնունդի տոնը, Կանանց միջազգային տոնը, Բանկային աշխատողի օրը, Աշխատանքի օրը, Երեխաների պաշտպանության օրը, Խնայողությունների միջազգային օրը: Միջոցառումները կարող են կազմակերպվել ինչպես Բանկի տարածքում, այնպես էլ Բանկից դուրս, որոնց կարող են մասնակցել ոչ միայն Բանկի աշխատողները, այլ նաև հրավիրված անձինք՝ Բանկի բաժնետերերը, հաճախորդները, գործընկեր կազմակերպությունների ներկայացուցիչները:

10.2. Կորպորատիվ միջոցառումների ծրագիրը կազմում են Բանկի Վարչության անդամները Անձնակազմի կառավարման տնօրինության հետ միասին, որը հաստատվում է Անձնակազմի գնահատման հանձնաժողովի կողմից:

10.3. Բանկի բոլոր միջոցառումները, հիշարժան պահերը լուսանկարվում և տեղադրվում են ներքին կորպորատիվ ցանցում, որին ունեն հասանելիություն բոլոր աշխատողները:

10.4. Բանկում կարող են նշվել նաև Բանկի աշխատողների ծննդյան օրերը, որոնք կազմակերպվում են միայն ընդմիջման ժամերին, և որոնց ընթացքում թույլատրվում է թեթև տոնախմբության կազմակերպում:

10.5. Բանկի անձնակազմի կառավարման տնօրինությունը ներքին ցանցով նախապես Բանկի անունից շնորհավորում է համապատասխան աշխատողին ծննդյան օրվա կապակցությամբ Բանկի կորպորատիվ էլեկտրոնային բացիկով:

ԳԼՈՒԽ 11. ՆՎԵՐՆԵՐ ԵՎ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄՆԵՐ

11.1. Արգելվում է Բանկի հաճախորդներից, նրանց ներկայացուցիչներից կամ երրորդ անձանցից ընդունել կամ նրանց տալ նվերներ, ցանկացած տեսակի ծառայություններ որպես շնորհակալություն՝ մատուցված ծառայության կամ խորհրդի համար: Եթե Բանկի աշխատակցին առաջարկել են նվեր (ծառայություն) որոշակի իրավիճակում (օրինակ՝ պրեզենտացիայի կամ այլ խոշոր հասարակական միջոցառման ժամանակ) և մերժումը կարող է հանգեցնել աշխատանքի համար բացասական հետևանքների, ապա այդպիսի նվերն (ծառայություն) ընդունելու փաստի մասին պետք է տեղեկացվի անմիջական ղեկավարը:


11.2. Ճաշկերույթները, խմիչքները, հյուրանոցի և տոմսերի վճարները, ինչպես նաև տարբեր միջոցառումների վճարումները (ցուցահանդես, ներկայացում և այլն), որոնք ծագում են գործնական հանդիպումների կամ խորհրդակցությունների ընթացքում, կարող են վճարվել գործընկերոջ կողմից:

ԳԼՈՒԽ 12. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱՆՈՒՄ

12.1. Բանկի ղեկավարները և աշխատողները չպետք է զբաղվեն այնպիսի գործունեությամբ, որը կհանգեցնի Բանկի շահերի բախման: Բացի այդ, աշխատողները չպետք է ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն՝ իրենց անունից, ընտանիքի անդամի կամ որևէ այլ անձի միջոցով ներգրավված լինեն նման գործունեության մեջ: **Ընտանիքի անդամ են համարվում հայրը, մայրը, ամուսինը, ամուսնու ծնողները, տատը, պապը, քույրը, եղբայրը, երեխաները, քրոջ, եղբոր երեխաները:**

12.2. Բանկի աշխատողը չպետք է օգտագործի Բանկի հեղինակությունն իր կամ ուրիշների շահերի համար:

12.3. Բանկի ղեկավարները չպետք է օգտագործեն իրենց պաշտոններն ընտանիքի անդամներին աշխատանքի տեղավորելու համար:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 9/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

12.4. Բանկում աշխատող ընտանիքի անդամները չեն կարող աշխատել միմյանց անմիջական ենթակայության տակ: Բանկի Խորհրդի և Վարչության անդամների ընտանիքների անդամներն ընդհանրապես չեն կարող աշխատել Բանկում: Նշված դրույթներից ցանկացած բացառություն պետք է հաստատվի Բանկի Խորհրդի կողմից:

12.5. Այն պարագայում, երբ ընտանիքը ձևավորվում է Բանկում աշխատանքի ընթացքում, Բանկի Վարչության կողմից սահմանվում է ժամկետ ընտանիքի անդամներից որևիցե մեկին այլ պաշտոնի տեղափոխելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու նպատակով:

12.6. Բանկ ընդունվող նոր աշխատողը պարտադիր լրացնում է հատուկ բացված աշխատակցի քարտ, որտեղ առնվազն պետք է նշվեն հետևյալ տեղեկությունները.

- ա. ում երաշխավորությամբ է ընդունվել աշխատանքի,
- բ. իր՝ Բանկում աշխատող ընտանիքի անդամների տվյալները:

12.7. Գոյություն ունեն հետևյալ սահմանափակումները՝

12.7.1. Բանկի աշխատողը՝ գործելով իր կամ ընտանիքի անդամի կամ որևէ այլ անձի անունից, ինչպես սահմանված է 12.1 կետում, չի կարող հանդես գալ որպես որևէ կազմակերպության սեփականատեր, գործընկեր կամ տնօրեն՝ առանց Բանկի Վարչության կամ Խորհրդի նախնական գրավոր թույլտվության: Թույլտվությունը տրամադրելիս հաշվի է առնվում՝

- ա. արդյոք դա կարող է խանգարել Բանկի աշխատակցին կատարել իր՝ Բանկի նկատմամբ ստանձնած պարտականությունները,
- բ. արդյոք դա շահավետ կլինի Բանկի աշխատակցի և Բանկի համար՝ փորձ ձեռք բերելու տեսանկյունից,
- գ. արդյոք կա հավանականություն, որ Բանկի աշխատակցի և Բանկի հարաբերությունները կարող են օգտագործվել այլ ընկերության կողմից կապիտալ ձեռք բերելու կամ այլ օգուտներ/եկամուտներ ստանալու համար:

12.7.2. Բանկի աշխատողը չի կարող ունենալ Բանկի հաճախորդ հանդիսացող որևէ կազմակերպության բաժնետոմսերի 50% և ավելի փաթեթը կամ այլ ներդրումներ, եթե այդ ներդրումները կարող են խանգարել աշխատակցին կատարել իր պարտականությունները Բանկի առջև կամ հանգեցնել շահերի բախման:

12.7.3. Բանկի աշխատողը չի կարող լինել Բանկի հաճախորդ հանդիսացող կազմակերպության սեփականատեր, գործընկեր, տնօրեն կամ աշխատող առանց Բանկի Վարչության կամ Խորհրդի թույլտվության (բանավոր կամ գրավոր):

12.8. Բանկի աշխատողներին արգելվում է հաճախորդների հետ գործարար հարաբերությունների մեջ մտնել և/կամ ձեռնարկել այնպիսի քայլեր, որոնք կարող են դիտարկվել որպես միջնորդական կամ Բանկի գործող ներքին իրավական ակտերով սահմանված գործառույթները շրջանցելու կամ ավելի բարենպաստ պայմաններ ստեղծելու օժանդակություն հաճախորդներին:

12.9. Բանկի աշխատողներին արգելվում է ամսական կտրվածքով իրականացնել 10 միլիոն ՀՀ դրամը կամ համարժեք արտարժույթը գերազանցող գումարի շարժ այն մասնաճյուղում, որտեղ նրանք աշխատում են, այդ թվում՝ որպես անհատ ձեռնարկատեր կամ այլ տեսակի ձեռնարկատիրական գործունեության ներքո:

12.10. Արգելվում է բռնազանձման արդյունքում **ոչ հրապարակային ծանուցմամբ կամ ուղղակի վաճառքի միջոցով** գույքի վաճառքի իրականացում ցանկացած կողմի, որտեղ կարող է գոյություն ունենալ շահերի բախման հավանականություն (ներառյալ՝ Բանկի աշխատողները, նրանց ընտանիքի անդամները, բռնազանձման գործընթացում ներգրավված երրորդ կողմերը (գործակալները)): Սույն սահմանափակումը չի գործում այն դեպքում, երբ գույքի վաճառքն իրականացվում է հրապարակային ծանուցմամբ (աճուրդով) կամ, երբ վաճառվող գույքն արդեն հանդիսանում է Բանկի սեփականությունը:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 10/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

12.11. Բանկի աշխատողը չի կարող օգտագործել Բանկի անվանումը, հաճախորդների և աշխատողների ցուցակները ոչ աշխատանքային նպատակներով:

12.12. Բոլոր այն դեպքերում, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում որպես խորհրդատու օգտվել այլ անձի կամ ընկերության ծառայություններից, անհրաժեշտ է համոզվել, որ տվյալ անձի կամ ընկերության և Բանկի միջև չկա շահերի բախում, որը կարող է հանգեցնել կոնֆլիկտի:

12.13. Բանկի աշխատողները պարտավոր են հայտնել անմիջական ղեկավարներին իրենց կողմից կատարվող (արտաժամյա) այլ աշխատանքների վերաբերյալ:

12.14. Եթե Բանկի Վարչությունն որոշի, որ աշխատակցի կողմից իրականացվող գործունեությունը խախտում է վերը նշված պայմանները, ապա աշխատողն իրավունք չունի համատեղել այն Բանկում աշխատանքի հետ:

12.15. Բանկային գործունեության իրականացման ժամանակ շահերի բախման կանխարգելմանն ուղղված հիմնական միջոցներ են՝

12.15.1. բանկային գործառնությունները և գործարքները կարգավորող Բանկի կանոնադրությամբ, ընթացակարգերով և այլ ներքին իրավական փաստաթղթերով ամրագրված պահանջների և ընթացակարգի պահպանում Բանկի ղեկավարների և աշխատողների կողմից,

12.15.2. այնպիսի կազմակերպական կառուցվածքի հաստատում և պահպանում, որը հստակ տարանջատում է աշխատողների և ղեկավարների պարտականությունները, լիազորությունները և հաշվետվողականությունը,

12.15.3. այնպիսի գործողությունների բացառում, որոնք կարող են հանգեցնել շահերի բախման՝ Բանկի ղեկավարները և աշխատողները պետք է ձեռնպահ մնան այնպիսի գործողությունների և գործարքներին մասնակցությունից կամ հաստատումից, որոնք ինչ-որ կերպ կապված են իրենց կամ իրենց ընտանիքի անդամների հետ,

12.15.4. արգելվում է օգտագործել կամ փոխանցել ծառայողական տեղեկատվություն երրորդ անձանց՝ գործարքներ կնքելու համար:

ԳԼՈՒԽ 13. ԿՈՐՈՒՊՑԻԱՅԻ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ

13.1. Իր գործունեության մեջ Բանկն առաջնորդվում է կոռուպցիայի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի սկզբունքով (գրոյական հանդուրժողականության սկզբունք):

13.2. Բանկն ակնկալում է կոռուպցիայի նկատմամբ գրոյական հանդուրժողականության սկզբունքի կիրառումը նաև իր հաճախորդներից, գործընկերներից և մատակարարներից:


13.3. Բանկում գործում է Հակակոռուպցիոն ռազմավարության իրականացման ընթացակարգ, որով սահմանված հակակոռուպցիոն միջոցառումների և պաշտոնական դիրքի չարաշահումների նկատմամբ հսկողությունն իրականացվում է Բանկի Վարչության կողմից:

ԳԼՈՒԽ 14. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՌՈՒՄ

14.1. Բանկն իր աշխատողներին և աշխատանքի դիմում ներկայացրած անձանց վերաբերվում է հավասարապես և առանց որևէ խտրականության:

14.2. **Խտրականություն է համարվում** սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, ամուսնական կարգավիճակի, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և/կամ անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և/կամ փոփոխման և/կամ դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ

Հանրային

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 11/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և/կամ իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ: Նման քաղաքականությունը Բանկին չի արգելում այս կամ այն աշխատողին պարգևատրել, տեղափոխել այլ ստորաբաժանում, ուղարկել վերապատրաստման կամ աշխատանքից ազատել՝ ելնելով ամեն մի աշխատողի կողմից դրսևորած արդյունքներից կամ թերություններից:

14.3. Խտրականությունը և ոտնձգությունները կարող են դրսևորվել բազմաթիվ ձևերով և ազդել ինչպես աշխատանքի ընդունվելու հնարավորության և հասանելիության, այնպես էլ աշխատողների նկատմամբ վերաբերմունքով՝ նրանց աշխատանքի ընդունվելուց հետո:

14.4. Խտրականությունը և ոտնձգությունները կարող են լինել ուղղակի կամ անուղղակի և առաջանալ տարբեր իրավիճակներում և հանգամանքներում:

14.5. Բանկի բոլոր ղեկավարները և աշխատողները պարտավոր են նպաստել արդար, հավասար և ոչ խտրական մշակույթի ստեղծմանը:

14.6. Բանկի բոլոր աշխատողները պետք է հարգանքով վերաբերվեն մյուս գործընկերներին:

14.7. Բանկի ղեկավարներն ու աշխատողները պետք է հակազդեն և կանխեն ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի ահաբեկում, ոտնձգություն կամ խտրականություն:


14.8. Բանկում խտրականության և ոտնձգությունների բացառման ուղղությամբ միջոցառումներ իրականացնելիս Բանկն առաջնորդվում է իր կողմից որդեգրած հետևյալ հիմնական սկզբունքներով՝

1. Հավասար հնարավորություններ և արդար վերաբերմունք. Բանկը ձգտում է ապահովել, որպեսզի աշխատողների հավաքագրման և աշխատանքի ընդունման, վարձատրության և փոխհատուցման (ներառյալ՝ աշխատավարձը և նպաստները), զբաղվածության, նշանակումների, աշխատանքի (պաշտոնի) ներքին տեղաշարժերի (ռոտացիաների), առաջխաղացման, աշխատակցի վերապատրաստման գործընթացները, աշխատանքային ընդհանուր պայմանները, աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման կամ կենսաթոշակի անցնելու պայմանները, լինեն արդար, թափանցիկ և ներառական բոլորի համար:

1.1. Բանկն ակնկալում է, որ բոլոր աշխատողները, հատկապես ղեկավար անձնակազմը, ակտիվորեն կօժանդակեն հավասար հնարավորությունների քաղաքականության իրականացմանը:

2. Խտրականության բացառում աշխատանքի ընդունման գործընթացում. Բանկում որոշումները կայացվում են ոչ թե դիմորդի անձնական բնութագրերի, այլ հավասար հնարավորությունների և արդար վերաբերմունքի սկզբունքների հիման վրա: Խտրականության բացառումը և հավասար հնարավորությունները հիմնված են այն սկզբունքի վրա, որ աշխատանքի ընդունման վերաբերյալ բոլոր որոշումները հիմնված լինեն անհատի՝ տվյալ աշխատանքը կատարելու կարողության վրա՝ հաշվի չառնելով աշխատանքի ներքին պահանջների հետ կապ չունեցող անձնական բնութագրերը:

2.1. Բանկն արգելում է խտրականությունը ցանկացած աշխատակցի կամ աշխատանքի համար դիմող անձի նկատմամբ՝ տարիքի հիմքով, ներառյալ **40 և քարձր** տարիք ունեցող անձանց: Աշխատանքային որոշումները, ինչպիսիք են՝ հավաքագրումը, փոխհատուցումը, վերապատրաստումը, արտոնությունները և աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, հիմնված կլինեն բացառապես որակավորման, կատարողականի և գործարար կարիքների վրա՝ առանց հաշվի առնելու տարիքը:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 12/16
		25.06.2026	03.07.2026	

2.2. Աշխատանքի ընդունման գործընթացում խտրականությունից խուսափելը չի նշանակում միայն իրավական պահանջների բավարարում, այլ նաև որոշումներ կայացնել՝ հիմնվելով գործարար բնութագրերի և անհատների որակավորման, հմտությունների ու փորձի վրա, ինչը հնարավորություն է տալիս ներգրավել ամենաուժեղ թեկնածուներին:

2.3. Բանկը դիմորդներից կամ իր աշխատողներից չի հարցնում կամ պարտավորեցնում վերջիններիս անցնել առողջության կամ հղիության թեստեր, կամ ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն հարցադրումներ կատարել նրանց ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ կարգավիճակի մասին, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կա առողջության և անվտանգության իրական կարիք, որը սերտորեն կապված է աշխատանքի պահանջների հետ: Ընդ որում, երբ կա առողջական տեղեկատվություն հավաքելու հստակ անհրաժեշտություն, ձեռնարկվում են միջոցառումներ աշխատողների անձնական տվյալների գաղտնիության ապահովման և պաշտպանության իրավունքներն ապահովելու ուղղությամբ:

3. Խտրականության բացակայություն վարձատրության և առաջխաղացման որոշումներում. Բանկում վարձատրությունը և առաջխաղացումը հիմնված են կատարողականի, դերի, կարողությունների և հմտությունների վրա: Բանկը խուսափում է աշխատավարձի սահմանման կամ բարձրացման հարցում կողմնակալությունից և ապահովում հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի համար:

4. Աշխատավայրում խտրականության և ոտնձգությունների բացառում. Բանկը չի հանդուրժում աշխատավայրում խտրականության, ոտնձգության կամ անպատշաճ վարքագծի որևէ ձև: Որևէ անձի նկատմամբ բռնությունը, վիրավորանքը և/կամ նվաստացումը կարող են վնասել անձի հեղինակությանը, արժանապատվությանը, ազնվությանը, մտածելակերպին կամ վտանգել նրա մասնագիտական ապագան, և խստիվ արգելվում է:

5. Հերապանդումների արգելում. Բանկը չի արդարացնում ոտնձգությունները կամ որևէ անցանկալի վարքագիծ, որն ունի անձի արժանապատվությունը խախտելու, թշնամական կամ վիրավորական միջավայր ստեղծելու նպատակ կամ հետևանք է, կամ կարող է ողջամտորեն ակնկալվել, որ անհատը կարող է զգալ անհարմարություն, վախ, սպառնալիք, ծաղր, նվաստացում, վիրավորանք, նսեմացում կամ տառապանք:


6. Սեռական ոտնձգության արգելում. Բանկը չի հանդուրժում սեռական բնույթի ոտնձգությունները, բռնությունները՝ բացահայտ, թե քողարկված, սեռական բնույթի բանավոր կամ ոչ բանավոր վարքագիծը:

14.9. Ցանկացած աշխատող, անկախ զբաղեցրած դիրքից ու պաշտոնից պետք է իմանա, որ անազնիվ և խտրական վերաբերմունքի մասին ցանկացած բողոք մանրակրկիտ ուսումնասիրվելու է և քայլեր են ձեռնարկվելու դրանց վերացման ուղղությամբ՝ ընդհուպ աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

ԳԼՈՒԽ 15. ԲԱՆԿԻ ԳՈՒՅՔԻ ՊԱՀՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

15.1. Վարչության նախագահը պատասխանատվություն է կրում Բանկի կանոնադրության համապատասխան Բանկի գույքի պահպանության, փաստերի և տվյալների ճշտության և ներկայացված ֆինանսական հաշվետվությունների համար:

15.2. Ընթացիկ կառավարման գործունեության նպատակը հանդիսանում է Բանկի գույքի պահպանությունը և որակյալ ֆինանսական ցուցանիշներին հասնելը՝ թույլատրելի գործնական ռիսկի սահմաններում:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	<i>էջ 13/16</i>
		25.06.2026	03.07.2026	

15.3. Բոլոր գործարքներն իրականացվում են Բակի ներքին իրավական ակտերին համապատասխան՝ հաստատված Բանկի Վարչության կամ Խորհրդի կողմից՝ իրենց տրված լիազորությունների սահմաններում:

15.4. Բանկի յուրաքանչյուր ստորաբաժանման ղեկավար պատասխանատվություն է կրում իր կողմից ղեկավարվող ստորաբաժանման (տնօրինության, դեպարտամենտի, վարչության, բաժնի, մասնաճյուղի և այլն) գույքի պահպանության համար:

15.5. Գրանցված գույքի վերաբերյալ գույքագրման հաշվարկները պարբերաբար համեմատվում են առկա գույքի հետ և տարբերության առկայության դեպքում ձեռնարկվում են համապատասխան միջոցառումներ:

ԳԼՈՒԽ 16. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ

16.1. Բանկը խրախուսում է իր աշխատողներին լինել տեղեկացված ընտրող, նրանք ազատ են իրենց քաղաքական հայացքներում:

16.2. Բանկի տարածքում ցանկացած տեսակի ագիտացիաների իրականացումը, այդ թվում ցանկացած տեսակի գովազդային պաստառներ փակցնելը կամ գրականության տարածումը կուսակցությունների թեկնածուների պաշտպանության նպատակով արգելվում է:

16.3. Բանկը և նրա աշխատողները չեն կարող տրամադրել ժամանակ քաղաքական գործունեության համար՝ աշխատողների աշխատավարձի պահպանմամբ, քանի որ դա դիտվում է որպես՝ որևէ կուսակցության գործունեության մեջ քաղաքական ներդրում:

ԳԼՈՒԽ 17. ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՉԼՄ-ՆԵՐԻ ՀԵՏ


17.1. Բանկի գաղտնի տեղեկատվություն է հանդիսանում նրա ներքին քաղաքականությանը, ֆինանսական գործունեությանը, հաճախորդներին և աշխատողներին քանակին և որակին, նրանց անձնական հատկանիշներին, աշխատավարձին վերաբերվող տեղեկատվությունը: Բանկից դուրս նման տեղեկատվության տարածումն արգելվում է:

17.2. Բանկի աշխատողն իրավունք ունի շփվել ՉԼՄ-ների ներկայացուցիչների հետ միայն Բանկի ղեկավարության թույլտվությամբ կամ գիտությամբ: ՉԼՄ-ների հետ պաշտոնական շփման իրավունք ունեն Վարչության նախագահը, վարչության անդամները, մարքեթինգի դեպարտամենտի տնօրենը և հասարակայնության հետ կապերի ծառայության ղեկավարը:

17.3. Բանկի աշխատողը պետք է գիտակցի և միշտ հիշի, որ իր կողմից ներկայացված ցանկացած տեղեկատվություն, տեսակետ, առաջին հերթին հարաբերվում է Բանկի հետ, նրա հեղինակությանը՝ որպես հասարակության մեջ լուրջ ֆինանսական կազմակերպության:

17.4. Բանկի աշխատողը, շփվելով ՉԼՄ-ների հետ անձնական զրույցի ընթացքում տրամադրում է միայն պաշտոնական հաստատված հակիրճ տեղեկատվություն, որը, ցանկության դեպքում, զրուցակից լրագրողը կարող է ճշտել հավաստի աղբյուրներից՝ Բանկի ինտերնետային կայքից, տեղեկատվական նամակներից, Բանկի բուկլետներից: Զրույցի ընթացքում Բանկի աշխատողը չպետք է քննարկի և քննադատի մրցակից բանկերի գործունեությունը, վերադաս ղեկավարին և պետական մարմիններին, լինի կոռեկտ տեսակետների և կարծիքների արտահայտման մեջ, հարցադրումներին պատասխանելիս արտահայտվի վերապահմամբ:

17.5. Այն դեպքում, եթե զրույցը վերաբերվում է Բանկի վերաբերյալ վիճելի տեղեկատվությանը և նրա ծառայություններին, խեղաթյուրված, ղեկավարության կողմից չճշտված տեղեկատվությանը կամ գաղտնի հարցերին, ապա Բանկի աշխատողը պարտավոր է հարգալից ներողություն խնդրել ՉԼՄ-ների ներկայացուցիչներից, չվիճել և բարեկիրթ ձևով խորհուրդ տալ դիմել Բանկի Հասարակայնության հետ կապերի ծառայությանը:

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 14/16
		25.06.2026	03.07.2026	

17.6. Եթե Բանկի աշխատողը վստահ չէ ՁԼՄ-ների ներկայացուցչի տվյալ հարցի վերաբերյալ իր կոմպետենտությանը, նա պարտավորվում է հստակ, ճշտված և պաշտոնական տեղեկատվություն տրամադրել ներկայացված հարցի վերաբերյալ հաստատված Բանկի ղեկավարության ստորագրությամբ կամ Հասարակայնության հետ կապերի ծառայության կողմից:

17.7. Բանկի աշխատողն իրավունք չունի Բանկից դուրս տարածել ներքին/ծառայողական տեղեկատվությունը:

ԳԼՈՒԽ 18. ԱՅԼ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

18.1. Բանկի աշխատողներին արգելվում է կազմակերպել շահումով խաղեր, ինտերնետ շահումով խաղեր, բացել բուքմեյքերական գրասենյակներ, մասնակցել շահումով խաղերին և/կամ ինտերնետ շահումով խաղերին, կատարել խաղադրույքներ սպորտային կամ այլ իրադարձությունների վրա՝ իրական միջավայրում կամ առցանց հարթակներում:

18.2. Բանկի աշխատողները սոցիալական ցանցերում պետք է ցուցաբերեն հնարավորինս զուսպ պահվածք, ինչպես նաև հատուկ կերպով չընդգծել իրենց աշխատավայրը և/կամ զբաղեցրած պաշտոնը: Արգելվում է կատարել վիրավորական, անվայելուչ գրառումներ/մեկնաբանություններ կամ տեղադրել և տարածել նմանատիպ նկարներ (տեսահոլովակներ), որոնք կարող են վնասել Բանկի հեղինակությանը կամ գործարար համբավին:

18.3. Բանկի աշխատողներին արգելվում է զբաղվել կրիպտոարժույթի հետ կապված ցանկացած գործողությամբ (մայնինգ, կանխիկացում, առուվաճառք, կրիպտոդրամապանակի ստեղծում և այլն):

18.4. Բանկի աշխատողներին արգելվում է օգտագործել թմրանյութեր և/կամ հոգեմետ դեղորայքներ, բացառությամբ այն դեպքերի, եթե նմանատիպ դեղորայքը նշանակված է բժշկի կողմից: Բժշկական ցուցումով հոգեմետ դեղորայք ընդունելու դեպքում աշխատողը պետք է մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում տեղեկացնի դրա մասին Անվտանգության դեպարտամենտին, ներկայացնելով հիմնավորող փաստաթղթեր:

18.5. Բանկի աշխատողներին արգելվում է ներկայանալ աշխատանքի ոգելից խմիչքների ազդեցության տակ, ինչպես նաև չարաշահել ոգելից խմիչքներ աշխատավայրում և/կամ աշխատանքային օրվա ընթացքում, բացառությամբ տոնական օրերին կամ ծննդյան օրվա կապակցությամբ կազմակերպվող միջոցառումների ժամանակ, որոնց ընթացքում թույլ ոգելից խմիչքների օգտագործումը չափավոր սահմաններում թույլատրելի է:

18.6. Բանկի աշխատողը պետք է տեղեկացնի անմիջական ղեկավարին այլ բանկում կամ վարկային կազմակերպությունում վարկ ձևակերպելուց առաջ, եթե նշված վարկի գումարը գերազանցում է իր աշխատավարձի հնգապատիկը:


18.7. Բանկի աշխատողը պետք է եռօրյա ժամկետում տեղեկացնի անմիջական ղեկավարին իր հանդեպ քրեական վարույթ սկսելու մասին, ինչպես նաև քրեական վարույթի շրջանակներում մեղադրյալի կարգավիճակ ստանալու փաստի մասին:

ԳԼՈՒԽ 19. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

19.1. Եթե Բանկի տարածքային և կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների կողմից թույլ են տրվել Քաղաքականությամբ սահմանված պահանջների խախտումներ, ապա Վարչության նախագահի որոշմամբ նրանց նկատմամբ կարող է կիրառել ՀՀ օրենսդրությամբ և/կամ Բանկի ներքին իրավական ակտերով նախատեսված պատասխանատվության միջոցներ:

19.2. Բանկի յուրաքանչյուր աշխատող պետք է քաջ գիտակցի, որ սույն փաստաթղթի դրույթների խախտումը կարող է հանգեցնել կարգապահական ներգործության կիրառման՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

19.3. Յուրաքանչյուր ղեկավար պատասխանատվություն է կրում իր անմիջական ենթակայու-

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 15/16
		25.06.2026	03.07.2026	


թյան տակ գտնվող աշխատողների վարվելակերպի և կարգապահության համար և պարտավոր է հետևել, որպեսզի դրանք վերջիններիս կողմից անշեղորեն կատարվեն:

ԳԼՈՒԽ 20. ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

20.1. Սույն քաղաքականության սեփականատեր է հանդիսանում Համապատասխանության տնօրինությունը:

20.2. Սույն քաղաքականությունն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հուլիսի 3-ից:

20.3. Սույն քաղաքականության ուժի մեջ մտնելու օրվանից ուժը կորցրած է ճանաչվում Բանկի Խորհրդի 2026 թվականի փետրվարի 10-ի որոշմամբ հաստատված Կորպորատիվ մշակույթի քաղաքականությունը՝ [POL 15.1](#):

	ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	POL 15	<i>Խմբագրություն 2</i>	
		<i>Հաստատման ամսաթիվ</i>	<i>Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվ</i>	էջ 16/16
		25.06.2026	03.07.2026	

ՆԵՐԿԱՅԱՑՐԵՑ	ՀԱՍՏԱՏԵՑ
Վարչության նախագահ	Խորհրդի նախագահ
	25.06.2026թ.
Մեսրոպ Հակոբյան	Գագիկ Զաքարյան

ՍԵՓԱԿԱՆԱՏԵՐ
Համապատասխանության գծով տնօրեն
Լևոն Գրիգորյան