

ЗАТВЕРДЖЕНО

Загальними зборами акціонерів
Акціонерного товариства
"Полікомбанк" 24.04.2025,
протокол від 30.04.2025 № 85

**Кодекс корпоративного управління
Акціонерного товариства "Полікомбанк"**

Чернігів
2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства "Полікомбанк", далі – Кодекс, розроблено відповідно до вимог Цивільного кодексу України, Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства", "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки", Принципів корпоративного управління для банків Базельського комітету з питань банківського нагляду в обсязі, що не суперечить нормам чинного законодавства України, Рішення НКЦПФР від 12.03.2020 № 118 "Щодо узагальнення практики застосування законодавства з питань корпоративного управління", Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку від 30.11.2020 № 153, Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління Національного банку України № 814-ш від 03.12.2018, інших актів чинного законодавства та нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Акціонерного товариства "Полікомбанк", далі – Статут, та внутрішніх документів Полікомбанку.

1.2. Метою Кодексу є формування та впровадження у Банку міжнародних стандартів корпоративного управління, які базуються на дотриманні Банком загальноприйнятих та прозорих правил ведення бізнесу на фінансовому ринку, що допомагає збільшити вартість Банку шляхом підвищення його конкурентоспроможності, ефективності та зростання, зміцнює довіру до Банку та сприяє створенню цінності в інтересах акціонерів, працівників та інших стейкхолдерів.

1.3. Кодекс визначає та закріплює основні принципи та стандарти корпоративного управління в Акціонерному товаристві "Полікомбанк", далі – Банк, принципи захисту прав та інтересів акціонерів, вкладників та інших стейкхолдерів, механізми управління та контролю, принципи прозорості прийняття рішень, відповідальності керівників та інших працівників в прагненні Банку до досягнення Сталого розвитку.

1.4. Банк організовує корпоративне управління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку.

2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Принципи корпоративного управління Банку визначають політику його корпоративного управління. Корпоративне управління Банку базується на наступних принципах:

- забезпечення захисту прав та законних інтересів акціонерів, реальної можливості здійснювати свої права, пов'язані з участю в Банку;
- рівне ставлення до всіх акціонерів, незалежно від кількості належних їм акцій та інших факторів;
- повага прав та врахування законних інтересів зацікавлених осіб та активна співпраця з ними для створення робочих місць та забезпечення

фінансової стабільності Банку;

- розмежування обов'язків та повноважень органів управління Банку, їх дієвість, незалежність, відповідальність та підзвітність, що забезпечує взаємну підконтрольність, а також унеможливорює (упереджує) можливість прийняття органами управління рішень, які можуть призвести до негативних наслідків у діяльності Банку;

- здійснення Наглядовою радою стратегічної координації діяльності Банку, забезпечення ефективності контролю з її боку за діяльністю Правління, а також підзвітність Наглядової ради Загальним зборам;

- здійснення Правлінням виваженого, сумлінного та ефективного керівництва поточною діяльністю Банку;

- наявність ефективної системи внутрішнього контролю Банку для забезпечення здійснення стратегічного, оперативного та поточного контролю за його фінансово-господарською діяльністю, створення умов для своєчасного обміну інформацією та ефективної взаємодії між органами управління Банку таким чином, щоб посадові особи діяли на основі усієї необхідної інформації, сумлінно, добросовісно та розумно в інтересах акціонерів, клієнтів та інших стейкхолдерів, активна участь працівників Банку в процесі корпоративного управління, підвищення їх заінтересованості в ефективній діяльності та кінцевих результатах;

- прозорість діяльності Банку, своєчасне розкриття повної та достовірної інформації про Банк, в тому числі про його фінансовий стан, економічні показники, значні події, структуру власності та управління з метою забезпечення можливості прийняття зважених рішень акціонерами, клієнтами та іншими стейкхолдерами Банку;

- наявність незалежної системи підзвітності та контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку, як через залучення зовнішнього аудитора так і через створення підрозділу внутрішнього аудиту з метою захисту прав та законних інтересів акціонерів та клієнтів Банку;

- дотримання вимог чинного законодавства та врахування кращих здобутків світової практики управління банками, дотримання етичних норм ділової поведінки;

- запобігання конфліктам інтересів;

- розуміння членами Наглядової ради та членами Правління, іншими працівниками Банку своїх повноважень та відповідальності, дотримання високих професійних стандартів під час виконання ними своїх функціональних обов'язків.

2.2. Дотримання вказаних принципів обов'язкове для всіх структурних підрозділів Банку. Наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується на таких принципах та регламентується цим Кодексом, Статутом і внутрішніми документами Банку, впливає на підвищення ринкової вартості Банку та ефективності роботи, сприяє прибутковості та фінансовій стабільності, підвищенню довіри з боку акціонерів Банку та побудові довготривалої співпраці з клієнтами і партнерами Банку, органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації та

іншими стейкхолдерами.

2.3. Усвідомлюючи всю відповідальність та визнаючи важливість корпоративного управління для успішного ведення бізнесу та досягнення найкращого взаєморозуміння між усіма зацікавленими у діяльності Банку особами, Банк бере на себе зобов'язання послідовно дотримуватись у своїй повсякденній діяльності принципів, викладених у Кодексі, для подальшого розвитку корпоративних відносин і створення якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління.

3. АКЦІОНЕРИ БАНКУ

3.1. Принцип захисту і поваги законних інтересів акціонерів є одним з визначальних в системі корпоративного управління Банку. Згідно з кращою практикою, Банк сприяє участі акціонерів у прийнятті будь-якого рішення, що суттєво впливає на Банк або на інтереси його акціонерів. Усім акціонерам гарантується безперешкодна реалізація своїх прав, визначених чинним законодавством, Статутом Банку, цим Кодексом та внутрішніми документами Банку.

3.2. Акціонери мають сукупність прав по відношенню до Банку, дотримання та захист яких забезпечує Наглядова рада. Основними внутрішніми документами Банку, що закріплюють права акціонерів, є Статут Банку та Положення про Загальні збори акціонерів Банку, які затверджуються рішенням Загальних зборів. Принцип управління "одна акція – один голос" надає рівні права всім акціонерам, і єдина відмінність між акціонерами виникає внаслідок кількості акцій, якими вони володіють.

3.3. Банк сприяє реалізації та забезпечує захист прав та законних інтересів акціонерів Банку, а саме:

- право на участь в управлінні Банком, шляхом участі та голосування на Загальних зборах акціонерів, з метою висловлювання своїх поглядів і захисту своїх інтересів, вирішуючи найважливіші питання діяльності Банку, що належать до виключної компетенції Загальних зборів;
- право на своєчасне отримання повної та достовірної інформації про фінансово-господарський стан Банку та результати його діяльності, суттєві факти, що впливають або можуть впливати на вартість цінних паперів та/або розмір доходу за ними, про випуск Банком цінних паперів тощо;
- право на отримання частини прибутку Банку у вигляді дивідендів в розмірі, пропорційно належній акціонеріві кількості акцій;
- право на вільне розпорядження акціями.

3.4. Акціонери мають можливість взаємодіяти і підтримувати комунікацію з Банком для висловлення питань, що викликають їхнє занепокоєння, і захисту своїх законних інтересів.

3.5. Акціонери Банку не повинні здійснювати ніяких заходів, які здатні підірвати довгострокову прибутковість Банку, не повинні розголошувати конфіденційну інформацію про діяльність Банку та не використовувати інсайдерську інформацію в особистих цілях.

4. ЗАЦІКАВЛЕНІ СТОРОНИ ТА ВЗАЄМОДІЯ З НИМИ

4.1. Стратегічна спрямованість цілей Банку обумовлює необхідність використання концепції стейкхолдерів у процесі управління. Банк дотримується передбачених законодавством прав і інтересів стейкхолдерів – юридичних та фізичних осіб, які мають легітимний інтерес до діяльності Банку, залежать від нього та/або можуть на нього впливати.

4.2. Розуміння потреб, очікувань та думок зацікавлених сторін, аналіз та збалансоване врахування цих очікувань має принципово важливе значення для досягнення такого рівня сталого розвитку, від якого виграють всі: Банк, його стейкхолдери та суспільство. Банк бере на себе відповідальність за наслідки своєї діяльності та забезпечує зацікавленим сторонам можливість приймати участь у прийнятті рішень, які торкаються їх інтересів.

4.3. Банк виділяє такі групи стейкхолдерів, які є значущими для Банку та на які Банк здійснює вплив:

4.3.1 акціонери – Банк є акціонерним товариством, цілями діяльності Банку є отримання прибутку та сприяння економічному розвитку України;

4.3.2 держава - Банк створює робочі місця, є платником податків;

4.3.3 регуляторні та контролюючі органи – контролюють діяльність на ринках фінансових послуг, включаючи виконання Банком регуляторних вимог, задають рамки діяльності, яким Банк неухильно слідує;

4.3.4 ЗМІ – допомагають відображати в медіапросторі діяльність Банку;

4.3.5 клієнти – є споживачами фінансових послуг Банку;

4.3.6 працівники – безпосередньо взаємодіють з клієнтами та формують репутацію Банку, забезпечують реалізацію стратегічних цілей і завдань Банку;

4.3.7 контрагенти – Банк прагне будувати свої взаємовідносини з контрагентами на довгостроковій основі;

4.3.8 учасники фінансового ринку – Банк є фінансовою організацією та пов'язаний з учасниками ринку капіталу;

4.3.9 місцеві громади – Банк представлений переважно в Чернігівській області та бере активну участь у суспільних процесах, у реалізації соціально-значущих проєктів і програм, взаємодіє з населенням;

4.3.10 асоціації, професійні об'єднання – Банк є учасником асоціацій і залучений у формування та реалізацію програм, проєктів та ініціатив.

4.4. Організація співпраці на основі розбудови ефективного діалогу, довгострокової взаємодії між різними зацікавленими сторонами є найбільш раціональним шляхом, який дозволяє Банку врахувати численні проблеми і виклики зовнішнього середовища.

4.5. Банк обізнаний з кращими практиками щодо взаємодії зі стейкхолдерами і прагне впроваджувати такі практики, наскільки це можливо.

4.6. Основними напрямками взаємодії із зацікавленими сторонами є стратегічне планування, фінансова діяльність, управління проєктами, постачання товарів, робіт та послуг, законотворчість, операційна діяльність, взаємодія із засобами масової інформації.

4.7. У взаємодії із зацікавленими сторонами Банк використовує інформування (звіти, вебсайт), обмін думками (пряма комунікація, переговори, консультації, та ін.), участь у заходах, що проводять зацікавлені сторони (тематичні форуми, конференції), спільна діяльність (проекти, заходи, акції).

4.8. Банк, здійснюючи комунікацію зі стейкхолдерами, забезпечує:

- надання актуальної та своєчасної інформації щодо діяльності Банку зацікавленим сторонам.
- отримання інформації щодо діяльності Банку від зовнішніх аудиторів, наглядових (контролюючих) органів, інших зовнішніх користувачів з метою ухвалення адекватних управлінських рішень.

4.9. Банк дотримується основних принципів взаємодії зі стейкхолдерами, а саме:

- повага та врахування інтересів всіх зацікавлених сторін;
- забезпечення об'єктивності, достовірності, незалежності та високого рівня інформаційної прозорості;
- надання зрозумілої інформації у форматі та мовою, що відповідають потребам стейкхолдерів;
- надання інформації доступними способами та каналами, а також у місцях, що зручні стейкхолдерам;
- забезпечення відкритої співпраці з усіма зацікавленими сторонами;
- виконання взятих на себе зобов'язань перед зацікавленими сторонами;
- прозорий механізм відповіді на запитання, пропозиції або скарги з боку стейкхолдерів.

4.10. Банк дотримується всіх відповідних законодавчих вимог, спрямованих на захист стейкхолдерів та заохочення взаємодії із стейкхолдерами.

4.11. Банк ефективно взаємодіє із суспільством, створюючи сприятливі умови для розвитку економіки України та стабільного зростання валового внутрішнього продукту через: підтримку вітчизняного товаровиробника шляхом кредитування юридичних та фізичних осіб; задоволення суспільних потреб у високоякісних банківських та інших фінансових послугах (крім послуг у сфері страхування) шляхом комплексного обслуговування юридичних та фізичних осіб; залучення, накопичення, забезпечення руху та перерозподілу грошової маси; сприяння розвитку інноваційної діяльності, дотримуючись при цьому оптимального балансу інтересів клієнтів, акціонерів та самого Банку.

4.12. Банк, усвідомлюючи суспільну значимість результатів своєї діяльності та відповідальність перед державою, орієнтується на встановлення та підтримку стабільних та конструктивних взаємовідносин з регуляторними та контролюючими органами, які базуються на принципах законності, добросовісності, професіоналізму, партнерства, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов'язань.

4.13. Банк взаємодіє з медіа (засобами масової інформації) та буде відносини на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу, дотримання високих етичних стандартів спілкування. Взаємодія з

представниками медіа здійснюється виключно за дорученням керівництва або уповноваженої ним особи. Працівники зобов'язані: уникати будь-яких не погоджених з керівництвом Банку публічних заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція Банку та вплинути на його репутацію.

4.14. Реалізуючи бізнес-стратегії і плани, Банк вживає усі необхідні заходи, які відповідають потребам клієнтів та враховують інтереси клієнтів: Банк надає послуги однакової якості і однакового рівня обслуговування без дискримінації всім групам споживачів; Банк сприяє підвищенню якості обслуговування населення, що виявляється в покращенні стандартів обслуговування клієнтів; Банк на регулярній основі доводить до клієнтів інформацію про нові інструменти та принципи роботи; Банк сприяє підвищенню фінансової грамотності споживачів та своїх клієнтів у міру своїх можливостей та у доступних формах. У своїй діяльності Банк прагне відповідати очікуванням клієнтів і забезпечити їх повне задоволення послугами та продуктами. Довіра клієнтів є основою плідної та довготривалої співпраці, тому працівники Банку докладають усіх зусиль та вживають заходи спрямовані на зміцнення довіри клієнтів до Банку.

4.15. Успіх та стабільність Банку залежать від успіху та зусиль кожного працівника. Індивідуальні та командні досягнення, рішення та дії кожного працівника впливають на загальний результат роботи Банку в цілому. Банк будує свої відносини з працівниками на принципах довгострокової співпраці, взаємної поваги і безумовного виконання взаємних зобов'язань. Банк веде прозору кадрову політику, відповідно до якої підбір працівників, кар'єрний ріст та винагорода ґрунтуються на об'єктивній оцінці кваліфікації, професійних навичок і результатів роботи. Банк дотримується норм українського законодавства у галузі соціального захисту працівників, виплачує офіційну заробітну плату, сплачує належні податки у повному обсязі, а також інші соціальні внески та виплати. Банк забезпечує комфортні робочі місця та піклується про охорону праці, безпеку життєдіяльності та охорону здоров'я працівників.

4.16. Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та взаємної поваги. Банк забезпечує інформаційну прозорість, відкритість, відсутність дискримінації і необґрунтованих обмежень конкуренції згідно чинного законодавства України. З метою збереження добрих відносин з іншими банками, Банк докладає всіх зусиль, щоб, не порушуючи власні інтереси та зберігаючи комерційну таємницю, брати участь у реалізації спільних заходів. У випадках виникнення будь-яких суперечок Банк надає перевагу знаходженню компромісу шляхом переговорів.

4.17. Банк цінує розвиток та підтримку партнерських відносин, що базуються на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри, справедливості та об'єктивності, а також сумлінно виконує свої обов'язки, передбачені умовами договорів. Ніхто не повинен використовувати співпрацю з контрагентами у своїх інтересах. Установлюючи ділові відносини з будь-яким контрагентом, працівники мають ставити на перше місце інтереси Банку, а не

власні прагнення. Банк у взаємодії з контрагентами: прагне працювати з партнерами, які мають бездоганну репутацію та не перебувають під санкціями; проводить ретельний відбір партнерів; у разі виникнення непорозумінь у процесі діяльності надає перевагу процедурам (процесам) альтернативного вирішення конфліктів та спорів; дотримується законодавства про інтелектуальну власність та використовує лише ті об'єкти інтелектуальної власності, створені безпосередньо Банком або одержані на законних підставах; не розголошує інформацію про ділових партнерів, що може призвести до збитків Банку та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється згідно з вимогами законодавства України. Вибір постачальників товарів, робіт, послуг здійснюється Банком відповідно до вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів, відкритості та прозорості процесу закупівель із дотриманням прав та законних інтересів постачальників на комерційну таємницю, а також надання потенційним постачальникам рівних можливостей для участі у процедурі проведення закупівель.

4.18. Банк своєчасно реагує на скарги та звернення клієнтів, контрагентів, партнерів, інших стейкхолдерів, забезпечує кваліфікований, неупереджений, об'єктивний і своєчасний їх розгляд та докладає максимум зусиль для оперативного розв'язання порушених у них питань, відповідно до Порядку розгляду звернень та проведення особистого прийому клієнтів в Полікомбанку та Порядку розгляду та врегулювання скарг з питань екологічного та соціального управління в Полікомбанку.

4.19. Ефективна взаємодія зі стейкхолдерами забезпечує Банку необхідні умови для створення довгострокової вартості і додаткової цінності, досягнення стратегічних цілей та формування позитивної репутації Банку.

5. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

5.1. Корпоративне управління Банком – це система відносин між акціонерами Банку, Наглядовою радою, Правлінням, а також іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Ці відносини засновані на управлінні та підпорядкованості, контролі та відповідальності. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління та контролю Банку, а також способи прийняття ними рішень.

5.2. Банком запроваджено прозору і чітку структуру корпоративного управління, яка передбачає досягнення збалансованості між органами управління та контролю, чіткий розподіл повноважень і розмежування загального управління, що здійснюється Загальними зборами і Наглядовою радою, та управління поточною діяльністю Банку, що здійснюється Правлінням.

5.3. Вищим органом управління Банку є Загальні збори акціонерів Банку.

5.4. Наглядова рада є колегіальним органом управління Банку, що контролює та регулює діяльність Правління, здійснює захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку.

5.5. Виконавчим органом, що здійснює поточне управління діяльністю Банку, є Правління.

5.6. Статут та внутрішні документи Банку чітко визначають компетенцію органів корпоративного управління, в тому числі перелік повноважень, які відносяться до виключної компетенції органів управління та контролю.

5.7. Наглядова рада затверджує організаційну структуру Банку, що відповідає його потребам, розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку. Організаційна структура банку забезпечує належну систему стримування і протипаг, сприяє ефективному управлінню ризиками Банку та передбачає чіткий, узгоджений та виконуваний розподіл обов'язків, відповідальності та повноважень між Наглядовою радою, Правлінням, підрозділом з управління ризиками, підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс), відділом внутрішнього аудиту, в тому числі персональний розподіл обов'язків, відповідальності та повноважень між членами зазначених органів та керівниками підрозділів контролю. Наглядова рада забезпечує, щоб організаційна структура Банку була прозорою для зацікавлених осіб, працівників, керівників Банку, не передбачала надмірної або недоцільної складності, демонструвала та сприяла ефективному та обачному управлінню Банком. Розподіл функцій між органами управління та контролю Банку забезпечує ефективну систему внутрішнього контролю.

5.8. Банк для забезпечення належного рівня корпоративного управління докладає максимальних зусиль задля розуміння усіма органами управління та контролю Банку того, що здійснюючи свою діяльність, вони спільно працюють на досягнення стратегічної мети Банку, а оцінка діяльності кожного органу управління та контролю, зокрема, залежить від результатів діяльності Банку в цілому.

6. ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ

6.1. Загальні збори акціонерів є вищим органом управління Банку і можуть розглядати та вирішувати будь-які питання, що стосуються діяльності Банку, за винятком тих, що відносяться до виключної компетенції Наглядової ради Банку.

6.2. Повноваження Загальних зборів, порядок їх підготовки та проведення визначаються чинним законодавством, Статутом Банку та Положенням про Загальні збори акціонерів Банку.

6.3. Порядок підготовки та проведення Загальних зборів забезпечує однакове ставлення до всіх акціонерів та захист їх прав, незалежно від кількості акцій, якими вони володіють.

6.4. Організація скликання та підготовки Загальних зборів забезпечує акціонерам можливість належним чином підготуватися до участі в них, отримавши всю необхідну інформацію про діяльність Банку для прийняття виважених рішень з питань порядку денного, та не пов'язана з великими матеріальними та часовими затратами.

6.5. Загальні збори акціонерів, як вищий орган управління Банку,

визначають основні напрями діяльності Банку та затверджують звіти про їх виконання, приймають рішення про внесення змін до Статуту Банку, затверджують Положення про Загальні збори акціонерів, Положення про Наглядову раду, Кодекс корпоративного управління Банку, а також зміни до них, приймають рішення про обрання та припинення повноважень членів Наглядової ради Банку, затверджують умови цивільно-правових або трудових договорів(контрактів), що укладаються з ними, встановлюють розмір їх винагороди, інші питання, що відносяться до компетенції Загальних зборів.

В порядку здійснення контролю Загальні збори акціонерів, зокрема, розглядають звіт Наглядової ради, приймають рішення за наслідками його розгляду, затверджують звіт про винагороду членів Наглядової ради, результати фінансово-господарської діяльності за відповідний рік, розглядають висновки зовнішнього аудиту та затверджують заходи за результатами їх розгляду, приймають рішення про вчинення правочинів у випадках, передбачених законодавством та Статутом Банку.

6.6. Банк сприяє акціонерам у реалізації їхніх прав, зокрема, праві брати участь у Загальних зборах акціонерів шляхом заочного голосування акціонерів з використанням авторизованої електронної системи або дистанційного заповнення бюлетенів акціонерами і надсилання їх до Банку через депозитарну систему України в порядку, встановленому чинним законодавством, включаючи електронне розповсюдження матеріалів, пов'язаних із Загальними зборами.

6.7. Рішення Загальних зборів акціонерів Банку є обов'язковими для виконання всіма органами управління, керівниками Банку. Повноваження щодо вирішення питань, які належать до виключної компетенції Загальних зборів акціонерів, не можуть бути передані іншим органам управління Банку.

6.8. Інформація, що стосується Загальних зборів акціонерів, розкривається в порядку, визначеному чинним законодавством та Статутом Банку.

7. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ

7.1. Наглядова рада є колегіальним органом управління Банку, що в межах своєї компетенції забезпечує управління Банком, несе відповідальність за забезпечення стратегічного управління Банком, а також контролює та регулює діяльність Правління з метою виконання стратегії розвитку Банку. Наглядова рада, діючи в інтересах Банку відповідно до Закону України "Про банки і банківську діяльність", здійснює захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонера Банку. Наглядова рада не бере участі в поточному управлінні Банком.

7.2. Компетенція, структура, порядок роботи, права, обов'язки та відповідальність Наглядової ради, а також вимоги щодо її членів визначається чинним законодавством України, Статутом Банку, Положенням про Наглядову раду Банку та окремими рішеннями Загальних зборів акціонерів Банку.

7.3. З метою ефективного та прозорого корпоративного управління до складу Наглядової ради обираються незалежні директори. Незалежні директори повинні відповідати вимогам чинного законодавства щодо незалежності членів наглядової ради акціонерного товариства. Наглядова рада не менш як на одну

третину повинна складатися з незалежних директорів, при цьому кількість незалежних директорів має бути не менше трьох осіб.

7.4. Наглядова рада здійснює свою діяльність, дотримуючись принципів: усвідомлення своєї відповідальності перед акціонерами, вкладниками, іншими кредиторами за діяльність та фінансовий стан Банку; незалежності та об'єктивності при оцінці поточної ситуації в Банку та прийнятті рішень; ефективності, компетентності та прозорості в управлінні Банком; неухильного виконання кожним членом Наглядової ради фідучіарних обов'язків, дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України та стандартів банківського нагляду.

7.5. Члени Наглядової ради мають чітко розуміти власну роль у корпоративному управлінні та бути здатними неупереджено судити про справи у Банку. Для того, щоб діяльність членів Наглядової ради була ефективною, вони повинні:

- розуміти та сумлінно виконувати свою наглядову роль, усвідомлюючи основні профілі ризику в Банку, діяти на повністю поінформованій основі, добросовісно та з належною обачністю;
- відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та акціонерів;
- визначити структуру Наглядової ради з урахуванням її кількості таким чином, щоб забезпечити ефективність роботи Наглядової ради;
- приділяти достатньо уваги та зусиль для ефективного виконання своїх обов'язків;
- не брати участі в повсякденному керівництві роботою Банку;
- не зупинятись у своєму розвитку й забезпечувати належний рівень експертних знань та компетентності в міру того, як рейтинг Банку збільшується, а складність його операцій зростає;
- періодично оцінювати ефективність власної практики управління з урахуванням висування кандидатів і обрання нових членів Наглядової ради та Правління, управління конфліктами інтересів, виявлення недоліків і вжиття необхідних заходів з їх виправлення;
- працювати над підвищенням безпечності та надійності Банку, розуміти вимоги чинного законодавства, забезпечувати підтримання Банком дієвих відносин з органами нагляду, контролю, з належною професійною ретельністю підходити до залучення і нагляду за роботою зовнішніх аудиторів.

7.6. Очолює Наглядову раду Голова Наглядової ради, який забезпечує організацію діяльності Наглядової ради, чіткий розподіл обов'язків між членами Наглядової ради та її взаємодію з іншими органами та посадовими особами Банку.

7.7. З метою виконання своїх обов'язків Наглядова рада проводить регулярні планові засідання та за потреби позачергові засідання. Наглядова рада має проводити засідання не менше одного разу на квартал або частіше, якщо цього вимагають обставини. Процедура скликання та проведення засідань Наглядової ради визначається Статутом Банку та Положенням про Наглядову

раду Банку.

7.8. Для попереднього вивчення та підготовки до розгляду на засіданні Наглядової ради питань, що належать до компетенції Наглядової ради, створені постійно діючі комітети: з питань аудиту, з управління ризиками, з питань призначень та визначення винагород. Порядок створення, функції та повноваження таких Комітетів, їх структура, порядок залучення інших осіб до роботи Комітетів, а також інші питання, пов'язані з діяльністю Комітетів, визначаються Наглядовою радою в Положенні про відповідний Комітет, що затверджується Наглядовою радою.

7.9. Наглядовою радою Банку, з метою забезпечення ефективної організаційної та інформаційної підтримки органів управління Банку, його акціонерів та інших стейкхолдерів, за пропозицією голови Наглядової ради Банку обирається корпоративний секретар. Функціональні обов'язки та завдання корпоративного секретаря визначаються Положенням про Корпоративного секретаря.

7.10. Наглядова рада забезпечує підтримання дієвих стосунків з Національним банком України.

7.11. Наглядова рада розвиває та просуває високі етичні та професійні стандарти, дотримується таких стандартів та забезпечує їх упровадження і дотримання керівниками Банку, керівниками підрозділів контролю та іншими працівниками Банку.

7.12. Наглядова рада визначає корпоративні цінності Банку та забезпечує захист таких корпоративних цінностей та етичних норм, які зазначаються у тому числі в Кодексі поведінки (етики), а також реалізацію корпоративної культури в Банку, орієнтованої на норми відповідальної та етичної поведінки.

7.13. Наглядова рада Банку щороку складає звіт про свою діяльність. Звіт наглядової ради Банку є окремою складовою частиною річного звіту та підлягає оприлюдненню відповідно до вимог чинного законодавства України.

8. ПРАВЛІННЯ БАНКУ

8.1. Правління є виконавчим органом Банку, який здійснює поточне управління Банком, вирішує питання діяльності Банку в межах компетенції, визначеної чинним законодавством, Статутом Банку та Положенням про Правління, несе відповідальність за ефективність його роботи згідно з принципами та порядком, встановленими Статутом Банку, рішеннями Загальних зборів акціонерів і Наглядової ради Банку, дбаючи про:

- безпеку та фінансову стійкість Банку;
- відповідність діяльності Банку вимогам чинного законодавства;
- забезпечення поточного управління Банком;
- виконання рішень Загальних зборів акціонерів Банку та Наглядової ради Банку;
- щоденне управління та контроль за операціями Банку;
- реалізацію стратегії Банку, бізнес-плану Банку;
- відповідність діяльності Банку декларації схильності до ризиків;
- управління непрацюючими та потенційно проблемними активами.

8.2. З метою забезпечення ефективного управління Банком Правління надається високий ступінь самостійності. Наглядова рада та акціонери Банку не можуть безпосередньо втручатися у щоденну діяльність Правління, обмежуючи можливості Правління оперативно вирішувати питання діяльності Банку з урахуванням економічної ситуації, що змінюється. Правління повинно усвідомлювати свою відповідальність перед акціонерами та мати головною метою сумлінне та компетентне виконання обов'язків із здійснення поточної діяльності Банку, що забезпечує довготривалу прибутковість Банку. Правління зобов'язане утримуватися від дій, які приведуть чи потенційно здатні привести до виникнення конфлікту між членами Правління та Банком, а у випадку виникнення такого конфлікту – обов'язково інформувати про це Наглядову раду Банку.

8.3. Очолює та керує роботою Правління Банку його Голова, який має право представляти Банк без доручення.

8.4. З метою забезпечення ефективної роботи Правлінням створені постійно діючі комітети: кредитний комітет та комітет по управлінню активами та пасивами. Правління має право утворювати також інші комітети. Компетенція, структура, порядок роботи, права, обов'язки та відповідальність комітетів визначається Положеннями про відповідні комітети, які затверджує Правління.

8.5. Голова Правління та члени Правління мають високу ділову репутацію та відповідають кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності. При взаємодії з діловими партнерами повинні керуватись високими стандартами ділової етики, дотримуватися принципів встановлення довгострокових відносин, розвитку діалогу та взаємовигідної співпраці.

8.6. Правління банку зобов'язане інформувати раду банку про виявлені в діяльності банку порушення законодавства, внутрішніх положень банку (якщо такі порушення належать до визначеної законом компетенції ради банку) та про рівень ризиків, що виникають під час діяльності банку, несвоєчасне або неналежне виконання пов'язаними з банком особами зобов'язань перед банком.

8.7. Правління забезпечує незалежність виконання обов'язків підрозділами контролю шляхом невтручання в процеси їх роботи.

8.8. Правління забезпечує захист корпоративних цінностей та етичних норм, визначених Кодексом поведінки (етики).

8.9. Правління у порядку і строки, що визначені Наглядовою радою, подає їй звіт про свою діяльність.

9. СИСТЕМА ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА

9.1. Банк усвідомлює, що члени органів управління та керівники підрозділів контролю повинні володіти знаннями, навичками, професійним та управлінським досвідом, необхідними для належного виконання посадових обов'язків керівника Банку, керівника підрозділу контролю з урахуванням бізнес-плану та стратегії Банку, а також функціонального навантаження та сфери відповідальності конкретного керівника Банку, керівника підрозділу контролю. При обранні членів органів управління та керівників підрозділів

контролю, Банк завжди враховує такі фактори як наявність бездоганної ділової репутації кандидата, наявність потенційного конфлікту інтересів, тощо. Критерії підбору кандидатів у члени органів управління та керівників підрозділів контролю визначаються у нормативних актах Національного банку України та внутрішніх нормативних документах Банку.

9.2. Система планування наступництва передбачає порядок підбору, оцінки та обрання можливих кандидатів до органів управління Банку, зокрема перевірку наявності у кандидатів необхідної кваліфікації, професійної придатності та спроможності управляти справами Банку.

9.3. Порядок підбору, оцінки та обрання кандидатів в члени органів управління та керівників підрозділів контролю Банку включає:

- перевірку кандидата на предмет професійної придатності, тобто відповідності його освіти, знань, навичок, професійного та управлінського досвіду, необхідних для належного виконання посадових обов'язків керівника Банку, керівника підрозділу контролю з урахуванням бізнес-плану та стратегії Банку, а також функціонального навантаження та сфери відповідальності конкретного керівника Банку, керівника підрозділу контролю, можливості приділяти достатньо часу виконанню обов'язків, уміння підтримувати високоякісну взаємодію між членами Ради Банку, Правлінням, підрозділами контролю та іншими працівниками Банку;

- перевірку кандидата щодо належної ділової репутації. Ділова репутація керівників Банку, керівників підрозділів контролю визначається шляхом перевірки відсутності щодо них ознак небездоганної ділової репутації, визначених нормативно-правовим актом Національного банку з питань ліцензування, та/або інших фактів, що свідчать про істотні та/або систематичні порушення вимог банківського, фінансового, валютного, податкового законодавства, законодавства з питань фінансового моніторингу, законодавства про цінні папери, акціонерні товариства та фондовий ринок, невиконання фінансових зобов'язань, невідповідність діяльності стандартам ділової практики та/або професійної етики, відкрите щодо особи судове провадження у справі про неплатоспроможність/банкрутство;

- перевірку кандидата на предмет відсутності в нього реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків керівника Банку, керівника підрозділу контролю;

- оцінку кандидата в члени Наглядової ради та Правління Банку з точки зору забезпечення колективної придатності Ради та Правління Банку, яка дає змогу забезпечити ефективне управління та контроль за діяльністю Банку з урахуванням його розміру, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку;

- оцінку кандидата в незалежні директори з точки зору забезпечення дотримання критеріїв незалежності членів Наглядової ради Банку;

- погодження кандидата на посаду Національним банком.

10. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

10.1. У Банку створена комплексна система внутрішнього контролю за всіма напрямками діяльності Банку на всіх організаційних рівнях, включно з процедурами звітності та функціями управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту.

10.2. Система внутрішнього контролю Банку забезпечує:

- досягнення Банком цілей, включаючи виконання запланованих показників його діяльності, забезпечення ефективності та результативності здійснення Банком операцій, збереження його активів;
- забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективної та адекватної системи управління ризиками;
- забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності;
- відповідності діяльності Банку чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України та внутрішньобанківським документам;
- чіткий розподіл обов'язків, функцій та повноважень між Радою Банку та Правлінням Банку, а також між підрозділами Банку.

Складовою частиною системи внутрішнього контролю Банку є система управління ризиками Банку. У Банку створена комплексна, адекватна та ефективна система управління ризиками згідно з вимогами Національного банку України, яка чітко визначає обов'язки, повноваження та відповідальність кожного керівника та працівника Банку щодо управління ризиками, а також сприяє розвитку культури управління ризиками серед керівників та працівників Банку. Банк на всіх організаційних рівнях (включаючи Банк у цілому, підрозділи Банку, працівників Банку) виявляє ризики, притаманні діяльності Банку, та визначає заходи щодо управління такими ризиками. Процес управління ризиками виявляє, аналізує і контролює ризики та пом'якшує можливі обставини, які можуть негативно вплинути на досягнення цілей Банку. З метою забезпечення ефективності функціонування системи управління ризиками Банком створено постійно діючі підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), забезпечено незалежне, об'єктивне та ефективне виконання цими підрозділами своїх обов'язків.

10.3. Банк для ефективного управління ризиками забезпечує наявність організаційної структури, яка передбачає належну систему стримування та противаг, чітко визначає функції, обов'язки, повноваження та відповідальність щодо управління ризиками. Такий розподіл уключає обов'язки і повноваження Наглядової ради, Правління, підрозділів контролю. Усі керівники та працівники Банку у межах своєї компетенції та відповідно до своєї ролі в системі управління ризиками повинні забезпечити функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику. Керівники і працівники Банку повинні дотримуватися вимог впровадженої системи управління ризиками, включаючи стратегію та політику управління ризиками, культуру

управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками.

10.4. Управління ризиками спрямоване на досягнення таких цілей:

- ризики мають бути зрозумілими та усвідомлюватися Банком та керівництвом;
- ризики мають бути в межах ризик-апетиту, встановленого Наглядовою радою;
- рішення з прийняття ризиків мають відповідати Стратегії розвитку та Бізнес-плану розвитку Банку;
- рішення з прийняття ризиків мають бути конкретними і чіткими;
- очікувана дохідність має компенсувати прийнятий ризик;
- розподіл капіталу має відповідати розмірам ризиків на які наражається Банк;
- стимули для досягнення високих результатів діяльності мають узгоджуватися з рівнем ризик-апетиту.

10.5. Система внутрішнього контролю Банку забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного управління ризиками з чітко визначеними сферами відповідальності за управління ризиками:

- перша лінія захисту – бізнес-підрозділи Банку та підрозділи підтримки діяльності Банку приймають ризики та несуть відповідальність за них, здійснюють поточне управління ризиками і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками, несуть безпосередню відповідальність за виконання заходів щодо виправлення недоліків системи внутрішнього контролю;

- друга лінія захисту – підрозділ з управління ризиками відповідає за подальше виявлення, вимірювання, моніторинг та звітність щодо ризику на рівні Банку, незалежно від першої лінії захисту, забезпечує впевненість керівників Банку, що впроваджені першою лінією захисту заходи з контролю та управління ризиками були розроблені та функціонують належним чином; підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) контролює дотримання нормативних вимог згідно із законодавством, правилами корпоративного управління, нормативними актами, кодексами і політиками, яких дотримується Банк;

- третя лінія захисту – відділ внутрішнього аудиту проводить незалежну перевірку та надає об'єктивне підтвердження щодо якості та ефективності системи внутрішнього контролю, щоб запевнити Наглядову раду, що загальні принципи управління, включно з принципами управління ризиками, є ефективними, і що політика та процедури запроваджені і послідовно виконуються.

10.6. В процедурі внутрішнього контролю задіяні всі працівники Банку. Працівники генерують інформацію, яка використовується в системі внутрішнього контролю або здійснюють інші дії, необхідні для здійснення контролю. Істотним елементом ефективної системи внутрішнього контролю є визнання усіма працівниками Банку необхідності ефективного виконання своїх обов'язків та доведення до відома керівництва будь-яких операційних проблем,

випадків недотримання кодексу корпоративної культури або інших порушень правил або зловживань.

10.7. Наглядова рада Банку забезпечує функціонування системи внутрішнього контролю та здійснює контроль за її ефективністю в межах повноважень, наданих законодавством, Статутом та внутрішніми документами Банку.

10.8. Правління забезпечує виконання рішень Наглядової ради щодо забезпечення організації та функціонування системи внутрішнього контролю з питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю Банку та є відповідальним за реалізацію політики внутрішнього контролю в Банку.

10.9. Наглядова рада та Правління банку з метою дотримання як керівниками, так і іншими працівниками Банку культури управління ризиками створюють необхідну атмосферу (tone at the top), уключаючи такі дії: забезпечення розуміння керівниками та працівниками банку їх ролі в системі внутрішнього контролю з метою досягнення цілей діяльності банку; отримання підтверджень, що керівники та інші працівники банку, поінформовані про дисциплінарні стягнення, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушень у діяльності; визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей.

10.10. Банк забезпечує систематичне інформування всіх підрозділів Банку про стратегію, політику, процедури з управління ризиками та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком.

11. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРІСТЬ

11.1. Інформаційна політика Банку спрямована на якісне та прозоре управління Банком відповідно до міжнародних стандартів, реалізації прав акціонерів та інших зацікавлених осіб на отримання інформації, яка може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних та управлінських рішень, а також на захист конфіденційної (комерційної та банківської таємниці) Банку.

11.2. Прозорість та належне розкриття інформації є невід'ємною умовою ефективного корпоративного управління. Банк розуміє, що його діяльність у прозорому режимі, за зрозумілими для всіх правилами, дозволяє підвищувати його ефективність, сприяє захисту прав акціонерів, клієнтів, партнерів Банку та інших стейкхолдерів.

11.3. Розкриття інформації про Банк сприяє зростанню довіри до Банку з боку акціонерів, клієнтів, інших стейкхолдерів, сприяє залученню капіталу та підвищує ефективність діяльності самого Банку, так як повна та достовірна інформація надає можливість органам управління та контролю Банку об'єктивно оцінити досягнення Банку та розробити стратегію його подальшого розвитку.

11.4. Банк здійснює своєчасно та доступними засобами розкриття, оприлюднення (опублікування) повної та достовірної суттєвої інформації, яка стосується діяльності Банку, в обсязі та з періодичністю відповідно до вимог чинного законодавства України, для надання можливості користувачам інформації (акціонерам, клієнтам Банку, іншим стейкхолдерам) приймати

виважені рішення.

11.5. До суттєвої інформації, розкриття якої відповідно до вимог чинного законодавства забезпечує Банк, належать, зокрема, відомості про:

- мету, цілі та стратегію Банку;
- результати фінансової та операційної діяльності Банку, в тому числі фінансову звітність;
- структуру власності та контролю над Банком;
- прийняття рішення про вчинення значних правочинів та правочинів із заінтересованістю;
- посадових осіб органів управління Банку, володіння акціями Банку;
- інша істотна інформація згідно з вимогами чинного законодавства України.

11.6. Інформація, що розкривається Банком, є достовірною, тобто такою, що сприяє чіткому та повному уявленню про дійсний фінансовий стан Банку та результати його діяльності. Достовірність інформації, яка розкривається Банком, забезпечується шляхом: підготовки фінансової звітності за міжнародними стандартами фінансової звітності; проведення незалежного зовнішнього аудиту; здійснення ефективного внутрішнього контролю.

11.7. Важливим елементом координації розкриття інформації про Банк є взаємодія Наглядової Ради, Правління із зовнішніми аудиторами.

11.8. Контроль за своєчасним розкриттям Банком достовірної інформації про його діяльність відповідно до законодавства здійснює Наглядова рада Банку.

11.9. Банк використовує сучасні засоби оприлюднення та поширення інформації, в тому числі через мережу Інтернет, та ті, які визначені діючим законодавством. Вся інформація, призначена для акціонерів, ринків та інших стейкхолдерів, є структурованою і доступна на вебсайті Банку. Банк забезпечує рівний доступ до інформації, виключаючи можливість переважного задоволення інформаційних потреб одних зацікавлених осіб перед іншими.

11.10. Відповідно до законодавства України Банк забезпечує захист інформації, що становить банківську таємницю. Банк надає інформацію про свою діяльність з метою забезпечення прозорості інформаційної політики, при цьому дотримуючись політики конфіденційності інформації, що захищається законодавством України та становить банківську таємницю.

12. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

12.1. Система винагороди в Банку побудована для забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, з врахуванням стратегічних цілей Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

12.2. Система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень Банку у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку викладена у внутрішніх документах Банку.

12.3. Загальні збори акціонерів затверджують Положення про винагороду членів Наглядової ради у відповідності до вимог, встановлених Національним

банком України, розмір винагороди членів Наглядової ради, шляхом затвердження умов цивільно-правових договорів, що укладаються Банком з членами Наглядової ради, а також звіти про винагороду членів Наглядової ради, які складаються щорічно.

12.4. Наглядова рада затверджує Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб у відповідності до вимог, встановлених Національним банком України, а також звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб, які складаються щорічно. Наглядова рада затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

12.5. Правління затверджує розмір винагороди інших працівників Банку з урахуванням Політики винагороди.

12.6. Наглядова рада Банку затверджує, визначає та здійснює контроль за реалізацією Політики винагороди Банку на підставі рекомендацій Комітету з питань призначень та визначення винагород.

12.7. Банк розкриває інформацію про винагороду членів Наглядової ради, членів Правління та впливових осіб відповідно до вимог чинного законодавства України.

13. СИСТЕМА ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В БАНКУ

13.1. Наглядова рада здійснює оцінку ефективності організації корпоративного управління в Банку та визначає її відповідність розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та системній важливості Банку. Наглядова рада забезпечує вжиття заходів щодо усунення недоліків та вдосконалення організації корпоративного управління з урахуванням результатів такої оцінки.

13.2. Наглядова рада здійснює щорічну оцінку:

- ефективності діяльності Наглядової ради в цілому, її комітетів і кожного члена Наглядової ради, відповідності членів Наглядової ради кваліфікаційним вимогам і вимогам щодо незалежності та наявності колективної придатності Наглядової ради;

- ефективності діяльності Правління в цілому, членів Правління окремо, комітетів Правління, відповідності членів Правління кваліфікаційним вимогам та наявності колективної придатності Правління;

- ефективності діяльності підрозділів контролю, відповідності керівників цих підрозділів кваліфікаційним вимогам

13.3. Банк забезпечує підвищення кваліфікації членів Наглядової ради та членів Правління, у тому числі, у сфері корпоративного управління.

14. ЛОЯЛЬНІСТЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКІВ БАНКУ

14.1. Керівники Банку повинні добросовісно та розумно діяти в інтересах Банку, дотримуватися обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України.

Обов'язок лояльності означає, що керівники Банку:

- розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами;

- не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

- надають перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам акціонерів, представниками яких вони є, у разі вирішення питань, щодо яких інтереси Банку та акціонерів не збігаються (застосовується до членів Наглядової ради - представників акціонерів);

- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо наявний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів.

Обов'язок дбайливого ставлення означає, що керівники Банку:

- діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;

- ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;

- приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;

- дотримуються вимог законодавства України, положень Статуту і внутрішніх документів Банку;

- забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення їх із посад.

14.2. Усі працівники Банку (в тому числі керівники), акціонери та афілійовані особи Банку зобов'язані повідомляти інформацію про наявність у них конфлікту інтересів/заінтересованості. Прийняття рішень про укладення правочинів, стосовно яких у посадових осіб органів Банку існує конфлікт інтересів, здійснюється в порядку, визначеному відповідними нормативними документами Банку, що затверджуються Наглядовою радою. Наглядова рада уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та інформує Національний банк України про конфлікти інтересів, що виникають у Банку.

14.3. Прийняття рішень про вчинення правочинів, стосовно яких є заінтересованість, здійснюється в порядку, визначеному чинним законодавством, Статутом та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

14.4. Керівники Банку повинні при виконанні ними своїх функцій дотримуватися вимог чинного законодавства, Статуту та інших внутрішніх нормативних документів Банку. Керівники Банку несуть відповідальність перед Банком за збитки, завдані Банку своїми діями (бездіяльністю), згідно із законодавством України. У разі, якщо відповідальність несуть кілька осіб, їх відповідальність перед Банком є солідарною.

15. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ПОВЕДІНКИ

15.1 Банк дотримується законів, етичних норм і правил чесного ведення бізнесу, виконання своїх обов'язків, цінує свою репутацію.

15.2 Етика поведінки працівників є основою успішності та стабільності

Банку. Відповідальне ставлення до впроваджених етичних норм сприяє уникненню конфліктів, підтримує позитивну ділову репутацію Банку та забезпечує відповідність її цінностям. Відносини між працівниками Банку ґрунтуються на засадах професіоналізму, приязності, поваги та довіри. Взаємодопомога і взаємопідтримка є важливими елементами побудови сприятливого робочого середовища та досягнення стратегічних цілей Банку.

15.3 Банк розраховує на те, що всі керівники, працівники і представники Банку будуть керуватися високими стандартами особистої та професійної доброчесності у всіх аспектах своєї діяльності й дотримуватися всіх відповідних законів, правил, норм і принципів роботи Банку. Важливо проявляти уважність та толерантність один до одного, формуючи комфортне робоче середовище. За жодних умов працівники не повинні ставити під загрозу репутацію Банку, а також принципи доброчесності, навіть якщо це може принести потенційну вигоду Банку.

15.4 З метою реалізації корпоративної культури, Банк створив систему контролю за дотриманням керівниками та іншими працівниками Банку корпоративних цінностей, етичних норм, правил та стандартів Банку, яка включає:

- запровадження механізмів конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку та процедур виявлення неприйнятної поведінки, а також інших порушень корпоративних цінностей, етичних норм, правил та стандартів Банку;

- здійснення комітетом з управління ризиками та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) в межах своїх повноважень моніторингу дотримання Кодексу поведінки (етики).

15.5 Працівники Банку мають можливість повідомляти, конфіденційно та без ризику покарання, обґрунтовані занепокоєння про нелегальну, неетичну або сумнівну практику, інформувати Правління або Наглядову раду про свої суттєві підозри незалежно від внутрішньої системи субординації. Працівник має змогу здійснити анонімне повідомлення або вимагати, щоб його ім'я трималося в таємниці. Правління та Наглядова рада, у свою чергу, повинні вживати заходів за такою інформацією. Правління та Наглядова рада мають захищати працівників, які інформують про протизаконні, неетичні або сумнівні дії, від прямих та опосередкованих санкцій та інших негативних наслідків дій.

15.6 Кожен керівник та працівник Банку несе відповідальність за дотримання чинного законодавства України, положень Кодексу поведінки (етики), корпоративних принципів і внутрішніх документів Банку.

16. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

16.1 Банк докладатиме максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів працівників Банку і клієнтів, а також конфлікту інтересів клієнтів Банку.

16.2 Працівники Банку здійснюють свою діяльність із врахуванням того, що наявність випадків конфлікту інтересів, щодо яких не було прийнято належних заходів з метою мінімізації ризиків такого конфлікту, є загрозою для

Банку, його працівників, клієнтів, постачальників та партнерів.

16.3 Недопущення виникнення конфлікту інтересів є одним з основних принципів у політиці Банку щодо конфлікту інтересів, дотримання якого є необхідним для підтримання довіри та етичної поведінки на всіх рівнях. Кожен працівник Банку здійснює свою діяльність із врахуванням необхідності недопущення ситуацій виникнення конфлікту інтересів.

16.4 Працівники Банку повинні повністю розкрити усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе, не повинні використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку та мають відмовитись від участі в прийнятті рішень, якщо реальний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів. При виникненні конфлікту інтересів здійснити всі необхідні дії для повідомлення про конфлікт інтересів та його врегулювання в порядку, передбаченому Політикою запобігання та управління конфліктами інтересів. Працівники не можуть собі дозволити, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання своїх функціональних обов'язків.

16.5 Працівники Банку повинні бути відсторонені від участі у прийнятті Банком будь-якого рішення щодо якого існує конфлікт інтересів.

16.6 Банк вживає належних заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників. Головна мета – забезпечити справедливе та ефективне вирішення конфлікту інтересів з максимальним збереженням довіри та прозорості всередині Банку.

17. СТАЛИЙ РОЗВИТОК

17.1 Банк підтримує принципи сталого розвитку, сприяючи створенню економічної, соціальної та екологічної стійкості для України. Ми віримо, що відповідальна банківська діяльність є важливою складовою успішного майбутнього країни та її громадян. Наша діяльність спрямована на довгостроковий розвиток із дотриманням високих стандартів етики, прозорості та інноваційності.

17.2 Банк активно працює над зменшенням впливу своєї діяльності на навколишнє середовище. Наші зусилля зосереджені на впровадженні енергоефективних рішень у банківських операціях, скороченні споживання ресурсів, використанні відновлюваних джерел енергії. Ми також працюємо з партнерами та клієнтами аби сприяти екологічним інноваціям та відповідальності.

17.3 Банк прагне зробити свій внесок у розвиток громад і забезпечення рівних можливостей для всіх. Ми підтримуємо освітні ініціативи, програми з покращення умов праці та здоров'я наших співробітників, а також соціальні проекти, які сприяють підвищенню якості життя українців. Банк розглядає рівність, різноманіття та інклюзивність як невід'ємну складову своєї корпоративної культури та сталого розвитку.

17.4 Банк дотримується високих стандартів корпоративного управління, що забезпечує прозорість та відповідальність у всіх аспектах нашої діяльності. Ефективне управління на засадах ESG та у сфері сталого розвитку забезпечується у Банку шляхом розподілу повноважень та обов'язків між органами управління, в тому числі і тими органами, загальні повноваження та обов'язки яких описані в цьому Кодексі. Наші процеси управління базуються на етичних принципах, антикорупційних ініціативах та дотриманні міжнародних стандартів. Впровадження найкращих практик у корпоративному управлінні сприяє довірі з боку наших клієнтів та партнерів.

17.5 Банк активно співпрацює з партнерами, іншими гравцями ринку, міжнародними організаціями та державними установами щодо впровадження стандартів сталого розвитку. Формування цілісного підходу до оцінки та моніторингу екологічних та соціальних ризиків в процесі кредитування клієнтів Банку забезпечує наявність Політики управління екологічними та соціальними ризиками. Це дозволяє Банку оцінювати та контролювати потенційні негативні наслідки своєї діяльності та діяльності клієнтів та сприяє мінімізації шкоди від такого впливу.

17.6 Банк зобов'язується регулярно переглядати та оновлювати політики, положення і процедури, що стосуються впровадження стандартів ESG, сталого розвитку та управління екологічними і соціальними ризиками, відповідно до найкращих міжнародних практик та вимог.

18. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

18.1 Кодекс набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів Банку.

18.2 Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку та оформлюються викладенням Кодексу у новій редакції. З дати набрання чинності нової редакції Кодексу припиняється дія попередньої редакції.

18.3 У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства або нормативно-правових актів Національного банку України, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, що не буде суперечити чинному законодавству, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.

Головуючий



Микола РАДЧЕНКО

Секретар зборів



Лідія ЛИСЕНКО

Пронумеровано, пронумеровано та скріплено
печаткою

12 (два)
Центр

аркушів

Начальник організаційно-інформаційного відділу

Тамара ФЕДОРОВА

