

**ПРОЕКТ
ЗАТВЕРДЖЕНО
річними загальними зборами акціонерів
АКБ «ІНДУСТРІАЛБАНК»
Протокол № _ від __. __.2026**

Кодекс (принципи) корпоративного управління

АКБ «ІНДУСТРІАЛБАНК»

(нова редакція)

Київ – 2026

Зміст.

Зміст.....	2
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ТЕРМІНИ.....	3
2. ЦІЛІ БАНКУ	4
3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ	4
4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	5
5. ПРАВА УЧАСНИКІВ ТА ІНШИХ СТЕЙКХОЛДЕРІВ.....	6
6. НАГЛЯДОВА РАДА, ПРАВЛІННЯ, ПОСАДОВІ ОСОБИ.....	9
7. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ.....	14
8. АУДИТ, ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ	14
9. ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ	16
10. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	16
11. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ.....	18
12. ЕТИКА ПОВЕДІНКИ	19
13. СТАЛИЙ РОЗВИТОК	21
14. ОЦІНКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	21
15. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	22

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ТЕРМІНИ.

1.1. Цей Кодекс розроблено відповідно до законодавства України, з урахуванням кращої міжнародної практики, принципів та рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління, Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління Національного банку України від 03.12.2018 р. № 814-рш, Рекомендацій щодо практики застосування законодавства з питань корпоративного управління, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12.03.2020 р. № 118, Статуту та внутрішніх нормативних документів Банку.

1.2. Метою цього Кодексу є впровадження норм та традицій корпоративної поведінки для забезпечення ефективного управління діяльністю Банку, прийняття керівниками Банку узгоджених рішень, підвищення відповідальності, запобігання конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації про Банк та її прозорості, підвищення надійності Банку і захисту інтересів вкладників та інших кредиторів.

1.3. Корпоративне управління - система відносин між Учасниками, Наглядовою радою, Правлінням та іншими Стейкхолдерами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг і контроль їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

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

1.5. Терміни, що використовуються в цьому Кодексі, вживаються в таких значеннях:

- 1) **Банк** - ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО АКЦІОНЕРНИЙ КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «ІНДУСТРІАЛБАНК».
- 2) **Кодекс** - Кодекс (принципи) корпоративного управління Банку.
- 3) **Статут** - Статут ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНИЙ КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «ІНДУСТРІАЛБАНК».
- 4) **Загальні збори** - загальні збори учасників Банку.
- 5) **Річні Загальні збори** - щорічні чергові Загальні збори Банку.
- 6) **Закон** - Закону України «Про акціонерні товариства».
- 7) **Наглядова рада** - Наглядова рада Банку.
- 8) **Правління** - Правління Банку.
- 9) **Учасники** - засновники та акціонери Банку.
- 10) **Стейкхолдери** - заінтересовані особи, які мають легітимний інтерес у діяльності Банку і до яких передусім належать працівники, вкладники, кредитори, клієнти Банку, територіальна громада, на території якої розташований Банк, а також відповідні державні органи та органи місцевого самоврядування.
- 11) **Веб - сайт Банку** – власний офіційний веб-сайт Банку на якому Банк розміщує інформацію, визначену законами, нормативно-правовими актами Національного банку України Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, ФГВФО.
- 12) **Підрозділи контролю** - підрозділи Банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту.

2. ЦІЛІ БАНКУ

2.1. Предметом безпосередньої діяльності Банку є самостійне, систематичне здійснення банківської діяльності та іншої діяльності, яку він може здійснювати відповідно до законодавства України та Статуту.

2.2. Метою діяльності Банку є створення довгострокової сталої цінності та одержання прибутку. З цією метою Учасники визначають та періодично переглядають основні напрями діяльності Банку, на підставі яких розробляється стратегія, бізнес план розвитку Банку, що затверджується Наглядовою радою та реалізовується Правлінням.

2.3. Після сплати передбачених законодавством України податків і зборів, прибуток, одержаний Банком, залишається в його повному розпорядженні і розподіляється у порядку, визначеному Загальними зборами.

2.4. Банк має право самостійно володіти, користуватися та розпоряджатися майном, що перебуває у його власності.

3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ

3.1. Законність. Банк в своїй діяльності неухильно дотримується всіх регламентів і процедур, які встановлені законодавством України і внутрішніми нормативними документами Банку.

3.2. Професіоналізм. Керівники/працівники Банку мають глибокі професійні знання, сумлінно і добросовісно ставляться до своїх обов'язків, якісно і своєчасно здійснюють всі операції.

3.3. Постійне вдосконалення. Це прагнення до поліпшень у всьому, завжди і скрізь. Банк створює умови для розвитку здібностей керівників/працівників, впроваджує найперспективніші технології, удосконалює виробничі та управлінські процеси. Кожен керівник/працівник постійно вдосконалює свій професійний рівень, позитивно сприймає навчальні програми Банку.

3.4. Корпоративність. Свої стосунки з колегами керівники/працівники Банку будують на основі взаєморозуміння, довіри, корпоративної солідарності і взаємодопомоги. Керівники/працівники проявляють готовність та здатність до ефективного співробітництва з колегами, являються активними членами професійної команди, проявляють готовність надавати колегам необхідну для них інформацію та ресурси, приймають участь в вирішенні проблем свого підрозділу та Банку в цілому.

3.5. Відкритість. Банк проводить політику максимальної відкритості і прозорості діяльності Банку для Учасників та інших Стейкхолдерів, клієнтів, ділових партнерів, органів державної влади, регуляторів, працівників, з використанням встановлених нормативно-правовими актами Національного банку України джерел інформування для вільного доступу всіх зацікавлених осіб до інформації про Банк. Банк відкрито інформує про важливі питання власного розвитку, створюючи основу для довірчої співпраці.

3.6. Безпека. Керівники/працівники Банку, в межах своїх повноважень, вживають заходів, встановлених внутрішніми нормативними документами Банку і необхідних для запобігання будь-яким протиправним діям відносно Банку, його Учасників, працівників, клієнтів і ділових партнерів. Банк забезпечує безпеки керівників/працівників Банку при виконанні ними службових обов'язків.

3.7. Відповідальність. Органи управління Банку несуть відповідальність: перед Учасниками - за результати діяльності, перед клієнтами - за надійність, своєчасність і якість надання банківських послуг, перед діловими партнерами – за належне виконання своїх зобов'язань. Кожен керівник/працівник приймає на себе відповідальність за якість результатів своєї праці та можливі помилки. Усі керівники/працівники здатні аналізувати свої помилки та здійснювати коригуючі дії.

3.8. Орієнтація на клієнта. Для керівників/працівників Банку клієнт – повноправний партнер, який заслуговує самого якісного обслуговування та уваги. Кожен керівник/працівник Банку проявляє увагу до клієнтів, які до нього звертаються, знає своїх клієнтів та їх потреби, активно цікавиться думкою клієнтів відносно якості обслуговування.

3.9. Орієнтація на якість. Керівники/працівники в своїй роботі керуються банківськими стандартами та нормативними документами, виконують поставлені задачі в строк, постійно покращують якість своєї роботи, вчасно та ефективно вживають заходів щодо вирішення проблем, які виникають в процесі роботи.

3.10. Орієнтація на фінансові результати діяльності. Керівники/працівники розуміють величину власного вкладу в фінансовий результат Банку та спрямовують свої зусилля на підвищення його фінансової ефективності та стабільності.

3.11. Лояльність до Банку. Керівники/працівники Банку постійно орієнтовані на досягнення цілей Банку, в своїй діяльності керуються інтересами Банку, приймають та поділяють цінності Банку, позитивно сприймають інновації, що впроваджуються в Банку, дотримуються корпоративної культури. Керівники/працівники не приймають участі в діях, які можуть спричинити дискредитацію Банку, викликати конфлікт інтересів або завдати якого-небудь збитку Банку, його іміджу і репутації, не допускають бездіяльності в разі проведення іншими особами і організаціями акцій, що переслідують подібні негативні цілі.

3.12. Чесність і порядність. Ці якості є основою створення сприятливого мікроклімату в трудовому колективі Банку, а також гарантією відвертості і довіри з боку партнерів і клієнтів – однієї з найважливіших передумов для досягнення успіху в бізнесі.

4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

4.1. Усвідомлюючи відповідальність перед Учасниками та іншими Стейкхолдерами, визнаючи важливість корпоративного управління для успішного ведення банківської діяльності та досягнення найкращого взаєморозуміння між усіма зацікавленими у діяльності Банку особами, Банк бере на себе зобов'язання послідовно дотримуватися у своїй діяльності викладених у цьому Кодексі принципів та докладати усіх зусиль для їх дотримання у своїй повсякденній діяльності, зокрема щодо:

- 1) гарантії прав та законних інтересів Учасників та інших Стейкхолдерів;
- 2) ефективного управління. Кваліфіковані члени Наглядової ради та Правління розуміють свої повноваження та відповідальність і дотримуються високих професійних і етичних стандартів, обов'язку дбайливого ставлення і лояльності під час виконання своїх функціональних обов'язків;
- 3) ефективного розподілу повноважень та відповідальності між органами управління для забезпечення належного рівня системи стримування та протизваги. Наглядова рада затверджує організаційну структуру Банку, а також структури підрозділів контролю. Організаційна структура передбачає оптимальний розподіл функціональних обов'язків між Наглядовою радою, Правлінням, керівниками

підрозділів контролю, підрозділів першої лінії захисту впроваджених в Банку систем внутрішнього контролю та управління ризиками, їх повноваження, сфери відповідальності з урахуванням системи стримування і противаг, відповідає розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних ним операцій, що сприяє належному виконанню Наглядовою радою та іншими керівниками Банку своїх обов'язків, своєчасному й ефективному прийняттю управлінських рішень та управлінню ризиками Банку;

- 4) ефективного контролю за фінансово-господарською діяльністю та ефективним функціонуванням системи внутрішнього контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку;
- 5) ефективного управління ризиками;
- 6) запобігання конфліктам інтересів;
- 7) корпоративної соціальної відповідальності;
- 8) забезпечення діяльності та незалежності корпоративного секретаря. У Банку призначається корпоративний секретар, який відповідає вимогам законодавства України та створюються умови для ефективного здійснення ним своїх функцій;
- 9) інформаційної відкритості;
- 10) дотримання законів та етичних норм;
- 11) справедливої винагороди;
- 12) наявності належного рівня підпорядкованості та підзвітності.

4.2. Дотримання принципів, закріплених у цьому Кодексі, спрямоване не тільки на формування позитивної репутації Банку у його Учасників та інших Стейкхолдерів, але й на забезпечення контролю та зниження ризиків, пов'язаних із банківською діяльністю, підтримання постійного зростання фінансових показників Банку, його фінансової прозорості, рівноваги впливу та балансу інтересів.

4.3. Запровадження правил ефективного менеджменту та належного контролю, урахування інтересів широкого кола заінтересованих осіб забезпечує роботу Банку на благо суспільства, зростання національного багатства та успішного здійснення його статутної діяльності.

5. ПРАВА УЧАСНИКІВ ТА ІНШИХ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

5.1. Банк докладає усіх зусиль для максимального задоволення потреб Учасників та інвесторів Банку, налагодження взаємовідносин між ними й Банком, для досягнення стратегічних цілей Банку.

5.2. Банк забезпечує захист прав, законних інтересів Учасника та рівноправне та справедливе ставлення до всіх Учасників незалежно від того, чи є він резидентом України, фізичною або юридичною особою, від кількості акцій, якими він володіє, та інших факторів.

5.3. Банк сприяє реалізації та захисту прав і законних інтересів Учасників, через наступні механізми, зокрема:

- 1) право на управління Банком через участь та голосування на Загальних зборах. Учасники мають можливість реалізувати свої законні права та брати участь і голосувати на Загальних зборах, щоб виразити свої погляди і захистити свої інтереси;
- 2) право на отримання частини прибутку Банку у вигляді дивідендів, в розмірі, пропорційному належній Учаснику кількості акцій. Порядок нарахування та сплати дивідендів обумовлений Статутом та Положенням про виплату дивідендів Банком;
- 3) 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. Порядок надання інформації про Банк та перелік документів до яких Учасник Банку має доступ, визначений законодавством України, Статутом та внутрішніми положеннями Банку;
- 4) право на вільне розпорядження акціями Банку. Порядок випуску та обігу акцій Банку визначається його Статутом та Положенням про акції Банку;
 - 5) право вимагати обов'язкового викупу Банком акцій за ринковою вартістю в Учасників, які голосували "проти" певних прийнятих Загальними зборами рішень, які обмежують їх права;
 - 6) належне виконання Банком обов'язків відповідно до вимог законодавства України.

5.4. Загальні збори

- 1) Загальні збори є вищим органом управління Банку.
- 2) Правовий статус, порядок підготовки, скликання та проведення Загальних зборів, а також прийняття ними рішень визначається законодавством України, Статутом та Положенням про загальні збори учасників Банку, що затверджується Загальними зборами.
- 3) Наглядова рада зобов'язана щороку скликати річні Загальні збори, які проводяться не пізніше 30 квітня наступного за звітним роком.
- 4) Повідомлення про проведення Загальних зборів надсилаються та оприлюднюються не пізніше ніж за 30 днів до дати їх проведення (у випадку, передбаченому Законом, - не пізніше ніж за 15 днів до дня їх проведення) із забезпеченням розміщення та наявності до дня проведення Загальних зборів включно Банком - на своєму веб-сайті (у разі скликання Загальних зборів Учасниками - Учасниками на веб-сайті, визначеному такими Учасниками) такої інформації: повідомлення про проведення Загальних зборів; інформація про загальну кількість акцій та голосуючих акцій станом на дату складення переліку осіб, яким надсилається повідомлення про проведення Загальних зборів; перелік документів, які має надати Учасник (представник Учасника) для участі у Загальних зборах.
- 5) Кожний Учасник має право отримати, а Банк зобов'язаний на його запит надати безоплатно копію всіх або частини документів з переліку документів, з якими Учасники можуть ознайомитися під час підготовки до Загальних зборів.
- 6) Кожний Учасник має право внести пропозиції щодо питань, включених до проекту порядку денного Загальних зборів, а також стосовно нових кандидатів до складу Наглядової ради, кількість яких не може перевищувати її кількісний склад, що визначений Статутом.
- 7) Пропозиція має містити реквізити Учасника, який її вносить, кількість, тип та/або клас належних йому акцій, зміст, що може включати нові питання до проекту порядку денного, які повинні містити відповідні проекти рішень з цих питань (крім кумулятивного голосування), та/або нові проекти рішень.
- 8) Пропозиції стосовно кандидатів у члени Наглядової ради мають містити інформацію про кількість, тип та/або клас акцій, що належать кандидату, який пропонується таким Учасником до складу Наглядової ради, чи є запропонований кандидат представником Учасник (Учасників), або про те, що кандидат пропонується на посаду члена Наглядової ради - незалежного директора.
- 9) Повноваження з вирішення питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів, не можуть передаватися іншим органам управління Банку.
- 10) Протокол Загальних зборів складається протягом 10 днів з моменту закриття Загальних зборів, підписується головою та секретарем Загальних зборів на кожному аркуші протоколу, прошивається, та протягом п'яти робочих днів з дня його складення розміщується на веб-сайті Банку.
- 11) Рішення Загальних зборів є обов'язковим для виконання органами управління Банку, посадовими особами, керівниками та працівниками Банку.

5.5. Банк очікує від усіх власників акцій та їхніх довірених осіб розсудливості та зваженості під час реалізації прав Учасника, при прийнятті рішень з питань управління Банком враховувати вимоги законодавства України, усвідомлення власної відповідальності перед іншими Учасниками, Банком, менеджментом та іншими Стейкхолдерами.

5.6. Банк поважає права та враховує законні інтереси Стейкхолдерів та активно співпрацює з ними для створення добробуту, робочих місць та забезпечення фінансової стабільності Банку.

5.7. Банк вивчає кращі практики щодо взаємодії зі Стейкхолдерами і прагне, за можливості, впроваджувати їх у свою діяльність. Банк дотримується вимог законодавства України, спрямованих на захист Стейкхолдерів, та діє добросовісно щодо них.

5.8. Співпраця Банку із Стейкхолдерами здійснюється через органи управління, посадових осіб та працівників Банку відповідно до їх функціональних обов'язків.

5.9. Банк дотримується законодавства щодо охорони навколишнього середовища та здійснює свою діяльність без шкоди для здоров'я та добробуту майбутніх поколінь.

5.10. Банк політично нейтральний. Побудова взаємовідносин з Стейкхолдерами здійснюється на принципі політичної нейтральності та незаангажованості.

5.11. Відносини між Банком та трудовим колективом, щодо оплати праці, соціальних гарантій тощо, визначаються в Колективному договорі.

5.12. У відносинах з працівниками, Банк дотримується наступних принципів:

- 1) єдина політика оплати та мотивації праці Банку;
- 2) створення робочої обстановки, що заснована на відкритості, взаємоповазі та сприянні розкриттю здібностей кожного працівника зокрема, та колективу в цілому;
- 3) соціальний захист працівників Банку;
- 4) надання працівникам можливості навчання та підвищення кваліфікації;
- 5) охорона праці в Банку відповідає сучасному рівню розвитку науки, техніки та суспільства в цілому.

5.13. Банк приділяє велику увагу постійному підвищенню кваліфікації персоналу, застосуванню нових технологій, чіткому та прозорому фінансовому плануванню і звітності, управлінню ризиками а також застосуванню кращої міжнародної практики у своїй діяльності.

5.14. Усвідомлюючи фундаментальну роль меценатства та спонсорства для розвитку культури та спорту в умовах ринкової економіки, Банк шукає можливості для надання матеріальної допомоги:

- 1) творчим особистостям та колективам, театрам, музеям;
- 2) спортивним командам та спортсменам різного рівня;
- 3) громадським організаціям.

5.15. Визнаючи непересічну цінність благодійницької діяльності в будь-якому суспільстві Банк використовує наявні можливості для надання благодійної допомоги:

- 1) безпосередньо особам – ветеранам, військовослужбовцям, інвалідам, дітям - сиротам тощо.;
- 2) військовим частинам, державним бюджетним організаціям соціальної спрямованості, лікарням, дитячим будинкам та установам науки та культури;
- 3) релігійним та благодійним організаціям.

5.16. Відносини з контрагентами та клієнтами ґрунтуються на принципах:

- 1) рівності;
- 2) взаємовигоди;
- 3) регламентованості;
- 4) паритетності;
- 5) конкурентності у виборі;
- 6) компетентності.

5.17. Будь-які втручання (прохання, тиск чи інші дії) Учасників, інших зацікавлених осіб чи представників влади щодо вибору того чи іншого контрагента/клієнта чи укладення угоди з ним на умовах, що суперечать інтересам Банку, не допускаються.

6. НАГЛЯДОВА РАДА, ПРАВЛІННЯ, ПОСАДОВІ ОСОБИ.

6.1. В Банку запроваджена дворівнева структура управління, що передбачає чіткий розподіл функцій з безпосереднього управління поточною (операційною) діяльністю Банку, які здійснює виконавчий орган - Правління, та функцій нагляду і контролю за роботою Правління та інших керівників Банку (у тому числі підрозділів контролю), які здійснює Наглядова рада.

6.2. Обов'язки, відповідальність, компетенція, виключні повноваження і взаємодія Наглядової ради та Правління чітко визначені в Статуті, Положенні про Наглядову раду, що затверджуються Загальними зборами, та Положенні про Правління, що затверджується Наглядовою радою. Зазначені документи Банк оприлюднює на веб-сайті Банку.

6.3. Наглядова рада обирається Загальними зборами з числа Учасників, їх представників та незалежних директорів в кількісному складі, що визначений Статутом. Наглядова рада не менш як на одну третину має складатися з незалежних директорів, при цьому кількість незалежних директорів не може становити менше трьох осіб. Незалежний директор має відповідати загальним вимогам щодо незалежності, установленим законодавством України.

6.4. Члени Наглядової ради та Правління мають відповідати кваліфікаційними вимогам, які включають вимоги до бездоганної ділової репутації та професійної придатності керівника банку, установленим законодавством України.

6.5. Не менше половини членів Наглядової ради, включаючи Голову Наглядової ради, повинні мати досвід роботи у банківському та/або фінансовому секторі не менше трьох років.

6.6. Знання, навички та досвід членів Наглядової ради мають бути достатніми для прийняття рішень, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України та Статутом.

6.7. Члени Наглядової ради повинні спільно мати здатність ефективно контролювати діяльність Правління.

6.8. Наглядова рада та Правління повинні мати колективну придатність, 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.

6.9. Для визначення необхідної колективної придатності розробляється матриця профілю Наглядової ради/Правління з урахуванням необхідних спеціальних знань у сферах контролю та управління Банком.

6.10. Банк відповідає за оцінку рівня колективної придатності членів (кандидатів у члени)

Наглядової ради та Правління. Результати оцінювання рівня колективної придатності членів (кандидатів у члени) Наглядової ради та Правління мають відобразитися в інформації, яка надається Національному банку, та ґрунтуватися на висновках, здійснених під час співбесіди з особою, відомостях про практичний професійний досвід особи та її особисті досягнення, наявність теоретичних знань, отриманих шляхом професійного розвитку, які підтверджені документально та можуть свідчити про рівень компетенції особи (відомостях у трудовій книжці / електронній трудовій книжці, дипломах, сертифікатах, свідоцтвах, кваліфікаційних посвідченнях, інших документах, отриманих на попередніх місцях роботи та в процесі професійного розвитку).

6.11. Наглядова рада є колегіальним органом, який здійснює контроль за діяльністю Правління, підрозділів контролю, корпоративного секретаря, а також за забезпечення захисту прав вкладників, інших кредиторів та Учасників Банку в межах компетенції, визначеної законодавством України, Статутом та положенням про Наглядову раду, що затверджується Загальними зборами.

6.12. Наглядова рада не бере участі в поточному управлінні Банком.

6.13. Рішення Наглядової ради обов'язкові для виконання Правлінням.

6.14. Умови роботи та заходи заохочування членів Наглядової ради визначені Статутом та Положенням про Наглядову раду, Положенням про винагороду членів Наглядової ради та укладеними з ними договорами (контрактами), що затверджуються Загальними зборами.

6.15. Член Наглядової ради повинен виконувати свої обов'язки особисто і не може передавати власні повноваження іншій особі.

6.16. Голова, Заступники Голови та члени Наглядової ради не можуть входити до складу Правління, обіймати інші посади в Банку на умовах трудового договору, надавати послуги Банку відповідно до цивільно-правового договору, бути керівниками, посадовими особами та/або членами ради або іншого органу управління іншого банку, зареєстрованого в Україні.

6.17. Члени Наглядової ради та Правління повинні діяти в інтересах Банку, добросовісно та розумно у межах повноважень, наданих їм Статутом та законодавством України, зобов'язані діяти у такий спосіб, який, на їхнє добросовісне переконання, з найбільшою ймовірністю сприятиме досягненню успішних результатів діяльності Банку на користь усіх його Учасників, дотримуватися норм внутрішньобанківських політики запобігання конфліктам інтересів та антикорупційної програми.

6.18. Голова Наглядової ради

- 1) Голова Наглядової ради очолює та організовує роботу Наглядової ради та несе відповідальність за її ефективну роботу. Голова Наглядової ради забезпечує чіткий розподіл обов'язків між членами Наглядової ради та ефективний обмін інформацією між ними.
- 2) Голова Наглядової ради заохочує та сприяє відкритому та критичному обговоренню питань на засіданні Наглядової ради.

6.19. Комітети Наглядової ради

- 1) Наглядова рада своїм рішенням може утворювати постійні чи тимчасові комітети з числа її членів для попереднього вивчення і підготовки для розгляду Наглядовою радою питань, що належать до компетенції Наглядової ради. Комітети Наглядової ради вивчають і надають на розгляд Наглядовій раді виключно ті питання, які належать до їх повноважень.

- 2) У Банку обов'язково утворюються постійно діючі комітет з питань аудиту, комітет з питань визначення винагороди посадовим особам Банку (далі – комітет з винагород) і комітет з питань призначень. При цьому комітет з винагород та комітет з питань призначень можуть бути об'єднані в один комітет з питань призначень та визначення винагороди.
- 3) Порядок утворення та діяльності, компетенція комітетів встановлюється положеннями про комітети Наглядової ради, що затверджуються Наглядовою радою.
- 4) До складу комітету Наглядової ради входить не менше трьох членів Наглядової ради. Комітети Наглядової ради підтримують належну взаємодію. Така взаємодія може бути досягнута шляхом перехресної участі: голова або член одного комітету Наглядової ради можуть бути членом іншого комітету Наглядової ради, але голова одного комітету не може бути головою іншого в той самий час.
- 5) Комітет з питань аудиту, комітет з винагород і комітет з питань призначень очолюють члени Наглядової ради, які є незалежними директорами. Більшість членів зазначених комітетів повинні становити незалежні директори.
- 6) Наглядова рада приймає рішення з питань попередньо підготовлених комітетом Наглядової ради виключно на підставі та в межах пропозицій такого комітету, оформлених відповідним проектом рішення Наглядової ради. Мотивоване рішення Наглядової ради про відхилення пропозиції комітету надається Наглядовою радою комітету для повторної підготовки комітетом пропозиції.
- 7) У разі відсутності пропозицій від комітету Наглядова рада не має права приймати рішення з питань, що готуються комітетами для розгляду Наглядовою радою.
- 8) Комітети Наглядової ради звітують Наглядовій раді про результати своєї діяльності за рішенням Наглядової ради про надання звіту, але не менше одного разу на рік, крім комітету з питань аудиту, який повинен звітувати не менше одного разу на шість місяців.
- 9) Звіти щодо діяльності комітетів повинні містити інформацію про персональний склад комітетів, кількість засідань комітетів та їх основну діяльність. Звіт комітету з питань аудиту повинен також містити інформацію про наявність зауважень щодо незалежності проведення зовнішнього аудиту.
- 10) Звіти комітетів Наглядової ради оприлюднюються на веб-сайті Банку протягом трьох робочих днів після їх затвердження Наглядовою радою.
- 11) Наглядова рада несе відповідальність за роботу своїх комітетів.

6.20. Корпоративний секретар

- 1) В Банку запроваджена посада Корпоративного секретаря.
- 2) Корпоративний секретар є посадовою особою, яка відповідає за ефективну поточну взаємодію Банку з акціонерами, іншими інвесторами, координацію дій Банку щодо захисту прав та інтересів Учасників, підтримання ефективної роботи Наглядової ради, а також виконує інші функції, визначені Законом та Статутом.
- 3) Корпоративним секретарем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність та відповідає вимогам, встановленим Законом і Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку. Національний банк України має право встановлювати додаткові вимоги до Корпоративного секретаря.
- 4) Корпоративний секретар призначається на посаду Наглядовою радою. Умови трудового договору з Корпоративним секретарем затверджуються Наглядовою радою.
- 5) Корпоративний секретар підпорядкований Наглядовій раді та є незалежним у виконанні своїх функцій.
- 6) Правовий статус, процедура обрання, припинення повноважень, компетенція, права та обов'язки, порядок роботи Корпоративного секретаря визначаються відповідно

до законодавства України, Статуту та Положення про Корпоративного секретаря, що затверджується Наглядовою радою.

- 7) Корпоративний секретар має право доступу до будь-яких документів Банку в межах його компетенції.
- 8) Корпоративний секретар не рідше одного разу на квартал звітує перед Наглядовою радою про свою роботу.

6.21. Правління

- 1) Правління є виконавчим колегіальним органом Банку, який здійснює управління його поточною діяльністю та організовує виконання рішень Загальних зборів і Наглядової ради та підзвітне їм.
- 2) Правління вирішує всі питання, пов'язані з керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів і компетенції Наглядової ради.
- 3) Наглядова рада Банку призначає (обирає) та звільняє Голову Правління, Заступників Голови Правління, членів Правління. Правління здійснює управління поточною діяльністю Банку, в межах своєї компетенції, визначеної Статутом та Положенням про Правління, що затверджується Наглядовою радою.
- 4) Членами Правління можуть бути особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим законодавством України.
- 5) Колективна придатність Правління відповідає розміру банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку. Знання, навички та досвід членів Правління мають бути достатніми для охоплення всіх сфер діяльності Банку та прийняття відповідних управлінських рішень з урахуванням бізнес-моделі, профілю ризику, стратегії та ринків, на яких працює Банк.

6.22. Правління забезпечує незалежність виконання обов'язків підрозділами контролю шляхом невторчання в процеси їх роботи.

6.23. Банк усвідомлює, що члени органів управління та контролю повинні володіти знаннями, кваліфікацією та досвідом, необхідними для виконання своїх посадових обов'язків. Крім кваліфікації та досвіду кандидатів при обранні членів органів управління та контролю, Банк завжди враховує й такі фактори, як наявність бездоганної ділової репутації кандидата, наявність потенційного конфлікту інтересів, тощо. Критерії підбору кандидатів у члени органів управління та контролю визначаються у нормативно правових актах Національного банку України.

6.24. Банк, з метою ефективного управління та моніторингу належного виконання всіма органами управління та контролю Банку своїх функцій, забезпечує раціональний і чіткий розподіл повноважень між ними, а також належну систему підзвітності та контролю. Визначення організаційної структури Банку та схеми підпорядкованості, віднесено до компетенції Наглядової ради. Банк створює необхідні умови для своєчасного обміну інформацією, які необхідні для виконання органами управління та контролю Банком своїх функцій та оперативного прийняття ними відповідних рішень, а також для ефективної взаємодії між ними. Органи Банку та їх посадові особи повинні діяти добросовісно та розумно в інтересах Банку.

6.25. 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.

6.26. Посадові особи Банку не мають права розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію про діяльність Банку, крім випадків, передбачених законодавством України.

6.27. Посадові особи Банку зобов'язані:

- 1) сприяти досягненню Банком успішних результатів;
- 2) ухвалювати незалежні рішення;
- 3) діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності. Це означає обачність, професійність та старанність, з якими діяла б розумна особа, яка володіє таким рівнем знань, професійності та досвіду, які можна розумно очікувати від особи, яка виконує функції посадової особи Банку; володіє таким рівнем знань, професійності та досвіду, який повинна мати посадова особа;
- 4) уникати конфлікту інтересів;
- 5) дотримуватися норм внутрішньобанківських політики запобігання конфліктам інтересів та антикорупційної програми;
- 6) утримуватися від прийняття вигод (благ) від третіх осіб. Посадова особа Банку не має права отримувати від третіх осіб винагороду (виплати, винагороди та інші блага) за виконання такою особою функцій і повноважень посадової особи Банку або за вчинення дій чи бездіяльності такої посадової особи Банку;
- 7) повідомити про заінтересованість у правочині. Посадова особа Банку, яка у будь-який спосіб прямо або опосередковано заінтересована у вчиненні правочину, має повідомити Банк про характер та обсяг заінтересованості.

6.28. Винагорода

- 1) Визначення та реалізація політики винагороди в Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.
- 2) Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.
- 3) Політика винагороди визначається, затверджується Наглядовою радою відповідно до вимог законодавства України. Політика винагороди стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків. Політика винагороди визначає обсяг інформації про виплату винагороди, що включається до річного звіту Банку.
- 4) Загальні збори затверджують положення про винагороду членів Наглядової ради та звіти про винагороду членів Наглядової ради, Наглядова рада затверджує положення про винагороду членів Правління та звіти про винагороду членів Правління, вимоги до яких встановлюються Національним банком України. Звіти про винагороду складаються щороку.
- 5) Банк оприлюднює положення про винагороду та звіти про винагороду виплачену членам Наглядової ради, Правління та впливовим особам протягом звітнього фінансового року, шляхом розміщення їх на веб-сайті Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку.
- 6) Наглядова рада встановлює розмір винагороди голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера (підрозділи контролю). Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є

об'єктом їх контролю.

7. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ.

7.1. Банк розуміє, що його діяльність у прозорому режимі, за зрозумілими для всіх правилами дозволяє підвищувати його ефективність, сприяє захисту та реалізації прав інвесторів, Учасників та клієнтів, залученню внутрішніх і зовнішніх інвестицій. Розкриття інформації про Банк є необхідною передумовою довіри до Банку з боку інвесторів, Учасників та клієнтів. Розкриття інформації має велике значення для підвищення ефективності діяльності самого Банку, оскільки повна та достовірна інформація надає можливість органам управління та контролю Банку об'єктивно оцінити досягнення Банку та розробити стратегію його подальшого розвитку.

7.2. Банк усвідомлює, що наявність своєчасної, достовірної та вичерпної інформації про Банк є важливою умовою для здійснення Учасниками та потенційними інвесторами об'єктивної оцінки фінансово-економічного стану Банку для прийняття ними виважених рішень щодо придбання, відчуження цінних паперів або здійснення інвестицій в Банк, а також голосування на Загальних зборах.

7.3. Банк розкриває інформацію про корпоративне управління в порядку, визначеному законодавством України стосовно розкриття інформації банками-емітентами цінних паперів. Банк своєчасно та доступними засобами розкриває повну і достовірну інформацію з усіх суттєвих питань, що стосуються його діяльності, з метою надання можливості користувачам інформації приймати виважені рішення.

7.4. Банк використовує сучасні засоби оприлюднення та поширення інформації, в тому числі через мережу Інтернет. Банк має веб-сайт Банку, який є доступний для необмеженого кола осіб та на якому розміщується інформація, що підлягає оприлюдненню відповідно до законодавства України та внутрішніх положень Банку.

7.5. Інформація щодо діяльності та фінансового стану клієнтів, яка стала відомою Банку в процесі обслуговування клієнтів та взаємовідносин з ним чи третім особам при наданні послуг Банку і розголошення якої може завдати матеріальної чи моральної шкоди клієнту, є банківською таємницею. Банк гарантує та зобов'язаний забезпечити збереження банківської таємниці. Порядок розкриття інформації, що є банківською таємницею визначений законодавством України.

8. АУДИТ, ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ

8.1. Банк усвідомлює, що розраховувати на довіру інвесторів та Учасників можна тільки за умови запровадження належної системи контролю за його діяльністю. Тільки наявність такої системи дозволяє інвесторам та Учасникам бути впевненими у тому, що їхні інвестиції раціонально використовуються, спрямовуються на розвиток Банку та надійно захищені від можливих зловживань.

8.2. Банк веде бухгалтерський облік та складає фінансову звітність відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" та міжнародних стандартів фінансової звітності. Бухгалтерський облік має забезпечувати своєчасне та повне відображення здійснених банківських операцій та надання користувачам достовірної інформації про стан активів і зобов'язань, результати фінансової діяльності Банку та їх зміни.

8.3. Банк докладає максимальних зусиль, з метою захисту прав та законних інтересів Учасників та інвесторів, забезпечуючи комплексний, незалежний, об'єктивний та професійний

контроль за фінансово-господарською діяльністю Банку. Інформація про фінансові результати та фінансовий стан Банку складається та представляється об'єктивною, достовірною та зрозумілою, для впевненості Учасників та інвесторів, що вони мають достатню інформацію для ухвалення інвестиційних рішень. Голова правління та головний бухгалтер Банку несуть відповідальність, установлену законодавством України, у разі оприлюднення недостовірної (неповної) фінансової звітності, а також недотримання порядку спростування такої звітності.

8.4. Комплексний контроль за фінансово-господарською діяльністю Банку забезпечується як через залучення незалежного зовнішнього аудитора (аудиторської фірми), обраної на конкурсних засадах, так і через функцію внутрішнього аудиту. Зовнішній аудитор - незалежна аудиторська фірма, що відповідно до законодавства України, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України, норм і стандартів аудиту, затверджених згідно з міжнародними стандартами аудиту та етики, здійснює перевірку фінансової звітності, консолідованої фінансової звітності, іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності Банку. Функція внутрішнього аудиту - діяльність підрозділу внутрішнього аудиту, що забезпечує виконання функції третьої лінії захисту шляхом надання впевненості та/або консультаційних послуг щодо реалізації стратегії та бізнес-плану Банку, застосовуючи систематичний, послідовний підхід до оцінки та вдосконалення процесів корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками в Банку, а також надання рекомендацій щодо їх удосконалення.

8.5. Наглядова рада має забезпечити створення та ефективне функціонування підрозділу внутрішнього аудиту. Підрозділ внутрішнього аудиту - незалежний постійно діючий підрозділ Банку, що забезпечує виконання функції внутрішнього аудиту та діє на підставі положення про підрозділ та статуту внутрішнього аудиту, що затверджуються Наглядовою радою.

8.6. Банк забезпечує проведення щорічної перевірки фінансової звітності, консолідованої фінансової звітності та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності зовнішнім аудитором (аудиторською фірмою) відповідно до законодавства України, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України.

8.7. Банк забезпечує залучення незалежних зовнішніх аудиторів (аудиторських фірм), які відповідають вимогам, встановленим законодавством України до суб'єктів аудиторської діяльності, які можуть надавати послуги з обов'язкового аудиту фінансової звітності підприємств, що становлять суспільний інтерес, інформація про яких внесена до відповідного розділу Реєстру та які не мають обмежень, пов'язаних з тривалістю надання послуг Банку.

8.8. Конкурс з обрання незалежного зовнішнього аудитора (аудиторської фірми) проводиться з дотриманням принципів добросовісної конкуренції серед учасників, об'єктивної та неупередженої оцінки конкурсних пропозицій, максимальної економії та ефективності, застосування прозорих та недискримінаційних критеріїв відбору суб'єктів аудиторської діяльності для надання послуг з обов'язкового аудиту фінансової звітності.

8.9. Цілю здійснення зовнішнього аудиту Банку є аудит фінансової звітності Банку (окремої та консолідованої), складеної відповідно до вимог міжнародних стандартів фінансової звітності з перевірки даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності, з метою висловлення незалежної думки аудитора про її відповідність в усіх суттєвих аспектах вимогам міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам відповідно до вимог законодавства України.

8.10. Відповідальним органом за проведення конкурсу з обрання зовнішнього аудитора є Комітет з питань аудиту Наглядової ради. Зовнішній аудитор обирається Наглядовою радою.

8.11. Особи, які здійснюють контроль за фінансово-господарською діяльністю Банку, є незалежними від впливу членів органів управління Банку, власників значних пакетів акцій, інших осіб, які можуть бути зацікавленими у результатах контролю. Також гарантією якісного контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку є професійна компетентність осіб, які його здійснюють.

9. ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ

9.1. Банк приділяє важливу увагу питанням додержання вимог міжнародних стандартів та вимог законодавства України у сфері запобігання та протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (далі - ПВК/ФТ).

9.2. Банк забезпечує належну організацію внутрішньобанківської системи ПВК/ФТ, з метою:

- 1) виконання вимог законодавства України у сфері ПВК/ФТ;
- 2) можливістю належним чином виявляти порогові та підозрілі фінансові операції (діяльність) та повідомляти про них спеціально уповноважений орган;
- 3) запобігання використанню послуг та продуктів Банку для проведення клієнтами фінансових операцій з метою легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та/або фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

9.3. В Банку розробляються та затверджуються внутрішні нормативні документи Банку, в яких чітко визначаються процедури та правила, необхідні для ефективного функціонування внутрішньобанківської системи запобігання легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

9.4. Основним принципом зазначених документів є забезпечення участі всіх працівників Банку (в межах їх компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов'язані з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванням тероризму.

9.5. Відповідальність за неналежну організацію внутрішньобанківської системи запобігання та протидія легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення та проведення первинного фінансового моніторингу несе Голова Правління та Відповідальний працівник Банку - працівник Банку, відповідальний за проведення фінансового моніторингу в Банку.

10. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

10.1. Банк на постійній основі приділяє особливу увагу управлінню ризиками.

10.2. Банк створює систему управління ризиками, адекватну його розміру, бізнес-моделі, масштабу діяльності, видам, складності операцій Банку, яка забезпечує виявлення, вимірювання (оцінку), моніторинг, звітування, контроль та пом'якшення всіх суттєвих ризиків Банку з метою визначення Банком величини капіталу, необхідного для покриття всіх суттєвих ризиків, притаманних його діяльності (внутрішнього капіталу). Система управління ризиками, має забезпечувати аналіз ризиків на постійній основі з метою прийняття своєчасних та адекватних управлінських рішень щодо пом'якшення ризиків та зменшення пов'язаних із ними втрат (збитків).

10.3. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління ризиками, яка

відповідає таким принципам:

- 1) ефективність - забезпечення об'єктивної оцінки розміру ризиків Банку та повноти заходів щодо управління ризиками з оптимальним використанням фінансових ресурсів, персоналу та інформаційних систем щодо управління ризиками Банку;
- 2) своєчасність - забезпечення своєчасного (на ранній стадії) виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях;
- 3) структурованість - чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень з управління ризиками між усіма структурними підрозділами та працівниками Банку, та їх відповідальності згідно з таким розподілом;
- 4) розмежування обов'язків (відокремлення функції контролю від здійснення операцій банку) - уникнення ситуації, за якої одна й та сама особа здійснює операції Банку та виконує функції контролю;
- 5) усебічність та комплексність - охоплення всіх видів діяльності Банку на всіх організаційних рівнях та в усіх його структурних підрозділах, оцінка взаємного впливу ризиків;
- 6) пропорційність - відповідність системи управління ризиками бізнес-моделі Банку, його системній важливості, а також рівню складності операцій, що здійснюються Банком;
- 7) незалежність - свобода від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, підрозділом з управління ризиками та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) своїх функцій;
- 8) конфіденційність - обмеження доступу до інформації, яка має бути захищеною від несанкціонованого ознайомлення;
- 9) прозорість - оприлюднення Банком інформації щодо системи управління ризиками та профілю ризику.

10.4. Наглядова рада створює постійно діючий підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і забезпечує незалежне виконання ними функцій з управління ризиками. Підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) з метою забезпечення ефективності функціонування системи управління ризиками виконують функції з управління ризиками визначені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку.

10.5. Правління забезпечує виконання завдань, рішень Наглядової ради щодо впровадження системи управління ризиками, включаючи стратегію та політику управління ризиками, культуру управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками. Правління визнає та виконує вимоги щодо незалежного виконання обов'язків головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, підрозділами управління ризиками і контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і не втручається у виконання ними своїх обов'язків.

10.6. Банк організовує систему управління ризиками, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку із застосуванням моделі трьох ліній захисту:

- 1) перша лінія - на рівні бізнес-підрозділів Банку, та підрозділів підтримки діяльності Банку. Ці підрозділи приймають ризики та несуть відповідальність за них, здійснюють поточне управління ризиками і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками;
- 2) друга лінія - на рівні підрозділу з управління ризиками та підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);

- 3) третя лінія - на рівні підрозділу внутрішнього аудиту щодо перевірки та оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками.

11. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ

11.1. Банк упроваджує визначені ним принципи корпоративного управління, професійні стандарти та кодекси поведінки працівників з метою організації та функціонування комплексної, адекватної й ефективної системи внутрішнього контролю, які встановлюються та виконуються за всіма напрямками діяльності Банку на всіх організаційних рівнях для забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку та досягнення операційних, інформаційних, комплаєнс-цілей діяльності Банку.

11.2. Система внутрішнього контролю Банку забезпечується сукупністю правил і заходів контролю над організаційною та операційною структурою Банку, які включають процеси підготовки звітності і функції управління ризиками, комплаєнс та внутрішнього аудиту.

11.3. Основні напрями здійснення внутрішнього контролю в Банку включають:

- 1) контроль за досягненням цілей діяльності Банку, включаючи цілі, визначені в стратегії та бізнес-плані Банку;
- 2) контроль за забезпеченням ефективності фінансової та господарської діяльності Банку в разі здійснення банківських та інших операцій;
- 3) контроль за ефективністю управління активами і пасивами;
- 4) контроль за збереженням активів Банку;
- 5) контроль за ефективністю системи управління ризиками. Належне функціонування моделі трьох ліній захисту управління ризиками;
- 6) контроль за дотриманням вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішньобанківських документів, стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк;
- 7) контроль за достовірністю, повнотою, об'єктивністю і своєчасністю ведення бухгалтерського обліку, складанням та оприлюдненням фінансової та іншої звітності для зовнішніх і внутрішніх користувачів;
- 8) управління інформаційними потоками, включаючи отримання і передавання інформації, забезпечення функціонування системи управління інформаційною безпекою.

11.4. Банк інтегрує систему внутрішнього контролю в систему корпоративного управління Банку шляхом:

- 1) створення відповідної організаційної структури Банку;
- 2) визначення у внутрішньобанківських документах повноважень, підпорядкованості, підзвітності, опису та розподілу функціональних обов'язків осіб, які задіяні у функціонуванні системи внутрішнього контролю, їх відповідальності та порядку взаємодії.

11.5. Банк упроваджує процедури контролю:

- 1) організаційно шляхом розподілу в межах організаційної структури Банку повноважень, обов'язків та відповідальності щодо здійснення внутрішнього контролю між підрозділами, між керівниками та між працівниками Банку;
- 2) методологічно шляхом опису системи внутрішнього контролю у внутрішньобанківських документах;
- 3) технологічно шляхом автоматизації процедур контролю в інформаційних системах банку.

11.6. Банк здійснює періодичний моніторинг ефективності системи внутрішнього контролю.

11.7. Підрозділ внутрішнього аудиту перевіряє наявність, оцінює комплексність, ефективність та адекватність системи внутрішнього контролю, відповідність цієї системи видам та обсягам здійснюваних банком операцій, змінам у бізнес-моделі Банку, його макроекономічному та бізнес-середовищі.

12. ЕТИКА ПОВЕДІНКИ

12.1. Етичні вимоги до поведінки працівників Банку у відносинах між собою, з клієнтами та іншими Стейкхолдерами є однією з корпоративних цінностей Банку та визначені в Кодексі корпоративної етики Банку (далі - Кодекс), що затверджується Наглядовою радою, доводиться до відома всіх працівників Банку та розкривається для публічного ознайомлення шляхом розміщення на веб-сайті Банку.

12.2. Кодекс розроблений на основі загально визнаних принципів і норм міжнародного права, законодавства України, звичаїв ділового обороту, морально-етичних цінностей, з метою визначення стандартів діяльності Банку і поведінки його працівників, направлених на підвищення прибутковості, фінансової стабільності і ефективності діяльності Банку.

12.3. Завданням Кодексу є:

- 1) закріплення корпоративних цінностей Банку;
- 2) забезпечення усвідомлення працівниками Банку відповідальності перед Учасниками та іншими Стейкхолдерами за належне виконання своїх посадових обов'язків;
- 3) визначення основ взаємодії Банку з клієнтами та іншими Стейкхолдерами.

12.4. Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх працівників Банку, незалежно від займаної ними посади. Кожен працівник Банку зобов'язаний знати і дотримуватися вимог Кодексу під час виконання своїх посадових обов'язків.

12.5. Керівники Банку повинні добросовісно та розумно діяти в найкращих інтересах Банку. Обов'язок добросовісно та розумно діяти в найкращих інтересах Банку передбачає, що керівники Банку під час виконання своїх функцій, визначених законодавством України та внутрішніми документами Банку, повинні виявляти турботу та обачність, що, як правило, очікуються від людини, яка приймає виважені рішення, в аналогічній ситуації.

12.6. Обов'язок діяти в найкращих інтересах Банку передбачає, що керівники Банку повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані зі займаними ними посадами, виключно в інтересах та на користь Банку.

12.7. Керівники Банку не повинні здійснювати дії, які суперечать чи не відповідають інтересам Банку. Зокрема, керівники Банку не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу на ухвалення рішень органами управління та контролю Банку, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку, розкривати інформацію з обмеженим доступом тощо.

12.8. Здійснюючи свої повноваження керівники Банку не мають право:

- 1) сприяти, використовуючи своє службове становище, фізичним та юридичним особам в одержанні ними кредитів або позичок, прийманні вкладів (депозитів) та здійсненні інших банківських операцій з наданням пільг або переваг під час їх проведення;
- 2) вимагати чи брати від фізичних та юридичних осіб подарунки, отримувати послуги, що є чи можуть бути як винагорода за рішення або дії, що належать до його службових обов'язків;

- 3) сприяти, використовуючи своє службове становище, окремим фізичним або юридичним особам у проведенні ними кредитно-фінансової діяльності з метою одержання за це для себе, своїх родичів або інших зацікавлених осіб матеріальних благ, послуг, пільг або інших привілеїв;
- 4) від імені Банку висловлювати свої особисті думки щодо політичних подій в країні, підтримувати будь – яку політичну партію, чи об'єднання.

12.9. Здійснюючи свої функції, керівники Банку зобов'язані діяти тільки в межах наданих їм повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

12.10. Політика щодо конфлікту інтересів.

- 1) Банк розуміє, що довіра клієнтів, інвесторів, партнерів ґрунтується на впевненості в тому, що всі банківські послуги надаються з дотриманням професійної етики, в тому числі процедур щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів, і виконуються згідно з високими стандартами якості. З цією метою в Банку офіційно сформульований та застосовується внутрішній нормативний документ - Політика запобігання конфліктам інтересів у Банку (далі – Політика), яка визначає: правила (стандарти) поведінки щодо запобігання і виявлення конфліктів інтересів, яких повинні дотримуватись керівники/працівники Банку під час виконання своїх обов'язків; основні засади впровадження в Банку культури запобігання конфліктам інтересів; процедури контролю за своєчасним виявленням і врегулюванням конфліктів інтересів.
- 2) Політика затверджується Наглядовою радою, доводиться до відома всіх працівників Банку та розкривається для публічного ознайомлення шляхом розміщення на веб-сайті Банку.
- 3) Наглядова рада здійснює контроль за впровадженням та дотриманням Політики в діяльності Банку. В своїй діяльності Наглядова рада забезпечує уникнення будь – якого конфлікту між приватними інтересами керівників і працівників банку і комерційними інтересами Банку.
- 4) Посадові особи Банку мають уникати конфлікту інтересів, зокрема, уникати ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямиий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей Банку, якщо такий інтерес суперечить або може суперечити інтересам Банку та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди Банку.
- 5) Голові, членам Правління та головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім материнських та дочірніх компаній, банківських спілок та асоціацій).
- 6) Члени Наглядової ради не можуть входити до складу Правління, а також обіймати інші посади в Банку на умовах трудового договору (контракту) або надавати послуги Банку відповідно до цивільно-правового договору.
- 7) Працівники Банку, в тому числі керівники та посадові особи, зобов'язані самостійно повідомляти про наявність конфлікту інтересів.
- 8) Служба внутрішнього аудиту банку має право включати питання виявлення конфлікту інтересів до програми перевірок. Звіт про результати виявлення конфлікту інтересів направляється до Наглядової ради з метою вжиття заходів щодо їх уникнення.

12.11. Політика щодо запобігання корупції.

- 1) Банк високо цінує свою репутацію надійної та прозорої фінансової установи, працює відповідно до міжнародних і національних стандартів, створює корпоративну

культуру нетерпимості до корупції, «нульової толерантності» (абсолютного несприймання) будь-яких проявів корупції, хабарництва та шахрайства, дотримується як духу, так і букви закону і вживатиме всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції. З цією метою в Банку офіційно сформульований та застосовується внутрішній нормативний документ – Антикоруційна програма Банку, яка є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності Банку.

- 2) Антикоруційна програма Банку затверджується Наглядовою радою, доводиться до відома всіх працівників Банку та розкривається для публічного ознайомлення шляхом розміщення на веб-сайті Банку.

13. СТАЛИЙ РОЗВИТОК

13.1. Банк організовує корпоративне управління, що забезпечує здійснення ним діяльності, включаючи співпрацю з клієнтами/контрагентами/споживачами, зі збалансованим дотриманням таких принципів сталого розвитку:

- 1) економічної відповідальності;
- 2) екологічної відповідальності;
- 3) соціальної відповідальності;
- 4) управлінської відповідальності.

13.2. Банк розробляє стратегію та політику сталого розвитку, інші внутрішні документи, спрямовані на їх реалізацію та забезпечує їх реалізацію шляхом інтеграції цілей та завдань сталого розвитку в процеси, процедури Банку із застосуванням моделі трьох ліній захисту.

13.3. Банк забезпечує узгодженість стратегії та бізнес-плану Банку зі стратегією та політикою сталого розвитку, стратегією управління ризиками, включаючи управління ESG-ризиками.

13.4. Банк забезпечує дотримання культури з питань сталого розвитку, включаючи відповідальне ведення бізнесу та управління ESG-ризиками, та створює необхідну атмосферу шляхом:

- 1) інтеграції в корпоративні цінності Банку цілей та принципів сталого розвитку, а також запровадження адекватних та ефективних заходів щодо їх належного дотримання на всіх організаційних рівнях Банку;
- 2) забезпечення розуміння як керівниками Банку, так й іншими працівниками Банку їх ролі в питаннях сталого розвитку для досягнення Банком цілей сталого розвитку;
- 3) просування обізнаності щодо питань сталого розвитку шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про мету і завдання стратегії та політики сталого розвитку, процедури з управління ESG-ризиками (внутрішні комунікації);
- 4) розроблення програм комунікації з клієнтами/контрагентами/споживачами з метою їх обізнаності щодо цілей та принципів сталого розвитку, відповідального ведення бізнесу (зовнішні комунікації).

14. ОЦІНКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

14.1. Наглядова рада щорічно проводить оцінку корпоративного управління в Банку, шляхом:

- 1) здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності Правління загалом та кожного члена Правління зокрема, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Правління, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, оцінки відповідності колективної придатності Правління розміру Банку, складності, обсягам, видам,

- характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку;
- 2) здійснення щорічної самооцінки ефективності діяльності Наглядової ради загалом та кожного її члена зокрема, комітетів Наглядової ради, оцінки відповідності колективної придатності Наглядової ради розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку;
 - 3) розгляду інформації підрозділу комплаєнс щодо дотримання положень Кодексу.

14.2. Підрозділ внутрішнього аудиту оцінює ефективність організації корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками та їх відповідність розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку.

14.3. Наглядова рада забезпечує вжиття заходів щодо усунення недоліків та вдосконалення організації корпоративного управління Банку (удосконалення механізмів діяльності Наглядової ради, Правління та підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту) з урахуванням результатів щорічної оцінки.

14.4. Наглядова рада щороку складає звіт про свою діяльність. Річний звіт Наглядової ради обов'язково включається до порядку денного річних загальних зборів учасників Банку.

15. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

15.1. Кодекс в новій редакції набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами.

15.2. Попередня редакція Кодексу втрачає чинність з дати набуття чинності нової редакції Кодексу.

15.3. Банк буде вдосконалювати Кодекс, вносячи в нього зміни та доповнення, пов'язані з формуванням міжнародною та національною корпоративною практикою стандартів корпоративного управління, з урахуванням специфіки роботи Банку, керуючись інтересами Учасників та інших Стейкхолдерів.

15.4. Зміни до Кодексу вносяться шляхом викладення Кодексу в новій редакції.