

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Рішенням №4 Єдиного Акціонера
АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО» -
ЯРОСЛАВСЬКОГО ОЛЕКСАНДРА
ВЛАДИЛЕНОВИЧА
від «02 » червня 2022 р.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК КРЕДИТ ДНІПРО»
(Версія 2.0.)

м. Київ
2022 рік



Зміст

1. Загальні положення	2
2. Принципи корпоративного управління	4
3. Структура корпоративного управління	4
4. Акціонери Банку	5
5. Загальні Збори акціонерів	6
6. Наглядова Рада Банку	7
7. Правління як виконавчий орган Банку	10
8. Порядок визначення, виявлення, управління, запобігання та розкриття потенційних або існуючих конфліктів інтересів. Правочини, у здійсненні яких є заінтересованість	12
9. Інформаційна політика	14
10. Структура власності	14
11. Організація системи внутрішнього контролю та управління ризиками	15
12. Система винагороди	17
13. Соціальна відповідальність Банку	18
14. Заключні положення	19

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративного управління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО» (далі - Кодекс) розроблений відповідно до чинного законодавства України, Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО» (далі – Банк), Положення про Загальні збори акціонерів АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО», Положення про Наглядову Раду АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО» і Положення про Правління АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО».

1.2. Метою Кодексу є забезпечення ефективності управління, прийняття керівниками Банку узгоджених рішень, підвищення відповідальності, уникнення конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації та її прозорості, підвищення надійності Банку і захисту інтересів вкладників та інших кредиторів, впровадження в щоденну практику діяльності Банку відповідних норм та традицій корпоративної поведінки, заснованих на стандартах корпоративного управління, що застосовуються в міжнародній практиці, етичних нормах поведінки та звичаях ділового обігу, законодавства України.

1.3. Впровадження Кодексу спрямоване на:

- 1) захист прав вкладників та інших кредиторів Банку;
- 2) захист інтересів акціонерів, незалежно від розміру пакету акцій, яким вони володіють;
- 3) досягнення згоди між усіма особами, зацікавленими в ефективній роботі Банку: акціонерами, клієнтами, партнерами, працівниками;
- 4) забезпечення прозорості діяльності Банку, підвищення ефективності Наглядової Ради і Правління Банку;
- 5) збільшення вартості активів Банку, підтримку його фінансової стабільності та прибутковості.



1.4. Під «корпоративним управлінням» мається на увазі загальне управління діяльністю Банку, що здійснюється Загальними зборами акціонерів Банку (далі - Загальні збори акціонерів), Наглядовою Радою Банку (далі - Наглядова Рада) і Правлінням Банку (далі - Правління), іншими органами управління та посадовими особами Банку в частині:

- 1) встановлення стратегічних цілей діяльності Банку, шляхів досягнення зазначених цілей (включаючи порядок створення органів управління, надання їм повноважень на здійснення управління поточною діяльністю Банку) і контролю над їх досягненням;
- 2) створення стимулів трудової діяльності, які забезпечують виконання органами управління та працівниками Банку всіх дій, необхідних для досягнення стратегічних цілей діяльності Банку;
- 3) досягнення балансу інтересів акціонерів Банку, його менеджменту та працівників, вкладників і інших кредиторів Банку, інших зацікавлених осіб;
- 4) забезпечення дотримання вимог законодавства України, установчих і внутрішніх документів Банку, а також принципів та правил професійної етики.

1.5. Основними напрямками корпоративного управління в Банку є:

- організація ефективності діяльності Наглядової Ради і Правління, розподіл повноважень, питань компетенції та підпорядкованості між органами управління;
- встановлення та затвердження стратегій розвитку Банку і здійснення контролю за їх реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління банківськими ризиками та внутрішнього контролю);
- запобігання конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Наглядової Ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, іншими клієнтами та контрагентами;
- визначення правил і процедур, які забезпечують дотримання принципів та правил професійної/корпоративної етики;
- визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк.

1.6. Банк організовує корпоративне управління з урахуванням розміру, особливостей своєї діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк.

1.7. Обов'язки, відповідальність і взаємодія Наглядової Ради Банку та Правління Банку чітко визначені і задокументовані в Статуті Банку та внутрішніх документах Банку, що сприяє виконанню Наглядовою Радою Банку та Правлінням Банку своїх повноважень належним чином.

Статут Банку та внутрішні положення про органи управління Банку переглядаються на регулярній основі, але не рідше одного разу на рік.



1.8. Керівники Банку дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України.

2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Корпоративне управління в Банку базується на наступних принципах:

- забезпечення гарантій прав акціонерів, в тому числі однакове ставлення до всіх акціонерів, незалежно від кількості належних їм акцій;
- забезпечення ефективного управління Банком шляхом ефективного розподілу повноважень між органами управління Банку та належного рівня системи стримування та протидії;
- здійснення Наглядовою Радою стратегічного управління діяльністю Банку та ефективного контролю з її боку за діяльністю Правління, а також підзвітність членів Наглядової Ради акціонерам Банку;
- здійснення Правлінням зваженого, сумлінного та ефективного управління поточною діяльністю, підзвітність Правління Наглядовій Раді;
- забезпечення прозорості в діяльності Банку, що включає своєчасне розкриття повної та достовірної інформації про Банк відповідно до вимог законодавства України;
- дотримання керівниками та працівниками Банку високих професійних і етичних стандартів під час виконання своїх функціональних обов'язків;
- соціальної відповідальності Банку перед клієнтами, державою та суспільством.

2.2. Принципи, зазначені в п. 2.1 цього Кодексу, формують політику корпоративного управління Банку, дотримання якої обов'язкове для всіх структурних підрозділів Банку та його працівників.

2.3. Банк бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до принципів, зазначених у п. 2.1 цього Кодексу.

3. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Корпоративне управління в Банку - це система відносин між акціонерами Банку, Наглядовою Радою, Правлінням, а також іншими зацікавленими особами. Ці відносини засновані на управлінні та підпорядкованості, контролі та відповідальності. Розподіл повноважень між органами управління та контролю забезпечує розмежування загального управління та управління поточною діяльністю Банку.

3.2. Органами управління Банку є:

- Загальні збори акціонерів - вищий орган управління Банку;



- Наглядова Рада – забезпечує стратегічне управління Банком, здійснює контроль за діяльністю Правління, захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку. Наглядова Рада не бере участі в поточному управлінні Банком;
- Правління - колегіальний виконавчий орган Банку, що здійснює управління поточною діяльністю Банку. Правління підзвітне Наглядовій Раді.

3.3. Керівники Банку та керівник підрозділу внутрішнього аудиту протягом усього часу перебування на посадах відповідають вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Законом України «Про банки і банківську діяльність» та нормативно-правовими актами Національного банку (далі - кваліфікаційні вимоги), керівники підрозділу з управління ризиками та підрозділу комплаєнс, відповідальний працівник за здійснення фінансового моніторингу - вимогам щодо професійної придатності, установленим нормативно-правовими актами Національного банку, а незалежні директори Наглядової Ради Банку (далі - незалежний директор) - також вимогам щодо незалежності, установленим Законом України “Про акціонерні товариства”.

Настання події, яка може вплинути на професійну придатність, ділову репутацію керівника Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, професійну придатність керівника підрозділу з управління ризиками, керівника підрозділу комплаєнс, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу, незалежність незалежного директора, може бути підставою для повторної оцінки Банком відповідності особи кваліфікаційним вимогам, а також повторної оцінки відповідного органу управління Банку щодо колективної придатності.

3.4. Банк з метою ефективності управління та моніторингу належного виконання всіма органами управління та керівниками Банку своїх функцій забезпечує раціональний та чіткий розподіл повноважень між ними, а також належної системи контролю та звітності.

3.5. Банк створює системи обліку інформації для оперативного прийняття рішень та ефективної взаємодії.

4. АКЦІОНЕРИ БАНКУ

4.1. Акціонери мають сукупність прав, виходячи з їх володіння акціями Банку, дотримання та захист яких зобов'язані забезпечити Наглядова Рада та Правління Банку. Основними внутрішніми документами Банку, які закріплюють права акціонерів, є Статут Банку і Положення про Загальні збори акціонерів Банку, які затверджуються Загальними зборами акціонерів.

4.2. Акціонери мають право:

- брати участь в управлінні Банком в порядку, передбаченому Статутом шляхом голосування на Загальних зборах акціонерів Банку;
- брати участь у розподілі прибутку Банку шляхом отримання дивідендів;



- вносити пропозиції до порядку денного Загальних зборів акціонерів Банку, вносити кандидатів до складу органів управління Банку;
- на свій розсуд вільно розпоряджатися належними їм акціями, здійснювати з ними будь-які дії, які не суперечать законодавству та не порушують права та інтереси інших осіб, які захищаються законом, у тому числі відчужувати свої акції з відповідним відчуженням усієї сукупності прав акціонера. Акціонери – власники істотної участі в Банку зобов'язані також дотримуватись вимог чинного законодавства України, що встановлює додаткові вимоги до власників істотної участі в Банку;
- на регулярне та своєчасне отримання інформації про діяльність Банку в обсязі, достатньому для прийняття ними виважених і обґрунтованих рішень щодо розпорядження акціями Банку. Банк з метою належного дотримання та захисту зазначеного права гарантує виконання встановлених законодавством України вимог щодо розкриття інформації.

4.3. Акціонери Банку мають також інші права, передбачені Статутом Банку та чинним законодавством України.

4.4. Акціонери Банку несуть відповідальність один перед одним, іншими зацікавленими особами. У зв'язку з цим, акціонери не повинні здійснювати дій, які можуть вплинути на репутацію та довгострокову прибутковість Банку, а також впливати на Правління або Наглядову Раду з метою реалізації цілей таких акціонерів за рахунок інших акціонерів.

5. ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ

5.1. Загальні збори акціонерів Банку є вищим органом управління Банку. Компетенція Загальних зборів визначається законодавством України, Статутом Банку та Положенням про Загальні збори акціонерів Банку.

5.2. Порядок скликання та проведення Загальних зборів регламентується Статутом і Положенням про Загальні збори акціонерів Банку. Порядок скликання та проведення Загальних зборів є однаковим для всіх акціонерів-власників акцій без виключення, незалежно від кількості належних їм акцій.

5.3. Етапи скликання та підготовки Загальних зборів повинні забезпечувати акціонерам можливість належним чином попередньо підготуватися до участі в них, одержати повне уявлення про діяльність Банку та прийняти зважені рішення з питань порядку денного засідань.

5.4. Банк зобов'язується організовувати проведення Загальних зборів таким чином, щоб участь акціонерів не була пов'язана з необґрунтовано великими матеріальними та часовими витратами для участі в Загальних зборах.



5.5. Інформація, що стосується Загальних зборів, повинна бути розкрита в порядку, визначеному законодавством України та Статутом Банку.

5.6. Порядок реєстрації акціонерів, проведення Загальних зборів та підведення їх підсумків не повинні створювати перешкод для участі в Загальних зборах самим акціонерам і їх представникам, та має гарантувати рівну можливість акціонерам, що є присутніми на Загальних зборах, взяти участь в обговоренні питань порядку денного, висловити свою думку та поставити запитання в межах порядку денного засідання.

5.7. У випадку, якщо 100% акцій Банку належить одному акціонеру - повноваження Загальних зборів, передбачені чинним законодавством України, Статутом Банку та внутрішніми документами Банку, здійснюються таким Акціонером одноосібно.

6. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ

6.1. Компетенція Наглядової Ради визначається Статутом, Положенням про Наглядову Раду Банку та чинним законодавством України.

6.2. Наглядова Рада упроваджує стратегію розвитку Банку відповідно до основних напрямів діяльності, визначених Загальними зборами акціонерів Банку та бізнес-плану розвитку Банку.

6.3. Наглядова Рада є основним суб'єктом системи управління ризиками Банку та несе повну відповідальність за створення комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, на які наражається Банк у своїй діяльності.

6.4. Наглядова Рада контролює та регулює діяльність Правління Банку. Наглядова Рада визначає кількісний склад Правління, призначає, контролює та при необхідності звільняє з посади, включаючи достроково, Голову та членів Правління Банку. Банк прагне до наявності відповідного плану наступництва у вищому керівництві, перевіряє наявність у потенційних наступників необхідної кваліфікації, їх професійну придатність та спроможність управляти справами Банку.

6.5. У здійсненні контролю над діяльністю Правління Наглядова Рада здійснює нагляд за роботою Правління, виконуючи свій обов'язок і користуючись своїм правом запитувати і вимагати від членів Правління чітких пояснень, а також своєчасно отримувати достатньо інформації для оцінки якості його роботи.

Наглядова Рада створює та забезпечує функціонування комплексної, адекватної та ефективної системи внутрішнього контролю, в тому числі системи управління ризиками.

6.6. Наглядова Рада контролює ефективність механізмів управління ризиків та внутрішнього контролю. Наглядова Рада регулярно проводить зустрічі з членами Правління, підрозділом внутрішнього аудиту, підрозділами з управління ризиками та комплаєнс Банку для отримання та



обговорення управлінської звітності, узгодження або перегляду документів з питань внутрішнього контролю, встановлення корпоративних цілей та забезпечення контролю за їх досягненням.

6.7. Наглядова Рада повинна мати колективну придатність, яка відповідає розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку, а також враховує особливості діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк. Загальні збори акціонерів відповідальні за формування складу Наглядової Ради з дотриманням вказаних вимог до Наглядової Ради, дотримання вимог законодавства України щодо наявності в складі Наглядової Ради незалежних членів Наглядової Ради та відповідності членів Наглядової Ради кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, а щодо незалежних членів Наглядової Ради, - додатково щодо дотримання критеріїв незалежності.

6.8. Члени Наглядової Ради повинні відповідати критеріям професійної належності та відповідності займаним посадам. Найважливішими критеріями для членів Наглядової Ради є:

- чесність, неупередженість і бездоганна ділова репутація;
- наявність відповідної компетенції.

Вимоги до членів Наглядової Ради встановлюються Статутом, Положенням про Наглядову Раду та законодавством України.

6.9. Наглядова Рада затверджує організаційну структуру Банку рівня В-1 та організаційну структуру підрозділів, що прямо підпорядковані Наглядовій Раді, що відповідає його потребам, розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, надає змогу Наглядовій Раді та Правлінню Банку виконувати свої обов'язки належним чином відповідно до вимог законодавства України та сприяє ефективному прийняттю рішень кожним з органів управління і належному управлінню Банком у цілому. Організаційна структура включає в себе персональний розподіл відповідальності та повноважень між членами Наглядової Ради, Правління, керівниками підрозділів контролю, а також забезпечує наявність системи стримування і протидії.

6.10. За підсумками року Наглядова Рада звітує перед Загальними Зборами про свою діяльність та загальний стан Банку.

6.11. Незалежний член Наглядової Ради.

6.11.1. З метою ефективного та прозорого корпоративного управління важливим моментом є присутність у складі Наглядової Ради незалежних членів. Вимоги до незалежного члена Наглядової Ради визначені законодавством України.

6.11.2. Акціонери забезпечують залучення до складу Наглядової Ради принаймні трьох незалежних членів.



6.11.3. Незалежність члена Наглядової Ради не передбачає відособленості від інших членів Наглядової Ради. Незалежний член Наглядової Ради повинен обмінюватися своїми думками та обговорювати проблеми з іншими членами Наглядової Ради. При розбіжності позиції незалежного члена з позиціями інших членів Наглядової Ради ніхто не може позбавити його права на висловлення думки та/або позиції до ухваленого рішення, що фіксується в протоколі засідання Наглядової Ради.

6.12. Корпоративний секретар – посадова особа Банку, яка забезпечує ефективну взаємодію між Наглядовою Радою та Правлінням Банку, а також взаємодію Банку з акціонерами, іншими заінтересованими особами та потенційними інвесторами.

6.12.1. З метою забезпечення ефективної організаційної та інформаційної підтримки діяльності Наглядової ради, її ефективної взаємодії з акціонерами, Правлінням та ключовим управлінським персоналом Банку, виконання Наглядовою Радою інших функцій та повноважень у Банку передбачена посада Корпоративного секретаря.

Корпоративний секретар повинен мати належну кваліфікацію, бездоганну репутацію та довіру акціонерів та членів Наглядової ради. Рекомендується, щоб Корпоративний секретар мав вищу освіту у сфері економіки, фінансів або права та не менше п'яти років досвіду роботи в банківській або фінансовій сфері.

Призначення Корпоративного секретаря, визначення його кваліфікаційних вимог, прав і обов'язків, в тому числі щодо звітування, здійснюється Наглядовою Радою. Не менше ніж один раз на рік Корпоративний секретар звітує перед Наглядовою Радою про свою роботу.

6.12.2. До обов'язків Корпоративного секретаря належить:

- надання допомоги та консультацій членам Наглядової Ради (включно з комітетами Наглядової Ради) та Правлінню у виконанні ними своїх обов'язків через здійснення функцій секретаря Наглядової Ради;
- співробітництво з Головою Наглядової Ради та Головою Правління, забезпечення підготовки засідань Наглядової Ради, участь у розробці порядку денного засідань, ведення внутрішньої документації в межах компетенції, а також організація зв'язку з акціонерами;
- забезпечення підготовки та проведення Загальних зборів, виконання функцій секретаря Загальних зборів (у випадку обрання на цю посаду) і надання акціонерам Банку необхідної інформації та матеріалів.

6.13. Комітети Наглядової Ради.

6.13.1. Наглядова Рада з метою ефективного управління та моніторингу належного виконання всіма органами управління та контролю Банку має право створювати відповідні комітети для попереднього вивчення і підготовки до розгляду на своїх засіданнях окремих питань діяльності



Банку, що належать до компетенції Наглядової Ради або для самостійного прийняття рішень у випадках та в порядку, встановленому Положенням про Наглядову Раду.

6.13.2. До складу комітету з питань аудиту (аудиторського комітету) та комітету з питань винагород (у разі їх утворення) має входити хоча б один незалежний член Наглядової Ради. Головою комітету з ризиків (у разі його утворення) призначається незалежний член Наглядової Ради. Голова Наглядової Ради не може бути обраний головою комітету з питань аудиту (аудиторського комітету) або комітету з управління ризиками.

6.13.3. Комітет з питань аудиту, комітет з ризиків, інші постійні чи тимчасові комітети Наглядової Ради у разі їх створення здійснюють свою діяльність на підставі положень про відповідний комітет, що затверджуються Наглядовою Радою.

7. ПРАВЛІННЯ ЯК ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН БАНКУ

7.1. Правління є колегіальним виконавчим органом Банку, що здійснює управління поточною діяльністю Банку, і несе відповідальність перед акціонерами та Наглядовою Радою за результати своєї роботи відповідно до Статуту, рішень Загальних Зборів і Наглядової Ради.

7.2. Очолює та керує роботою Правління його Голова, що призначається та звільняється Наглядовою Радою.

7.3. З метою забезпечення ефективного управління Банком Правлінню надається висока ступінь самостійності. Наглядова Рада та Загальні збори не можуть безпосередньо втручатись у щоденну діяльність Правління.

7.4. Члени Правління Банку повинні:

- 1) відповідати кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації;
- 2) мати вищу освіту;
- 3) мати досвід роботи у банківському та/або фінансовому секторі у сукупності не менше трьох років.

Голова Правління Банку повинен мати досвід роботи у банківському та/або фінансовому секторі не менше п'яти років у сукупності, у тому числі на керівних посадах - не менше трьох років.

7.5. Члени Правління мають усвідомлювати свою відповідальність перед акціонерами та вважати своєю головною метою сумлінне та компетентне виконання обов'язків із здійснення поточної діяльності, що забезпечує довготривалу прибутковість Банку.

7.6. Правління зобов'язане утримуватись від дій, які призведуть або потенційно здатні призвести до виникнення конфлікту інтересів, а у випадку виникнення такого конфлікту - обов'язково інформувати про це Наглядову Раду. До компетенції Правління Банку належать питання, визначені Статутом Банку та Положенням про Правління Банку.



7.7. Голова Правління несе відповідальність перед акціонерами та Наглядовою Радою за реалізацію стратегії розвитку та фінансові результати діяльності Банку. Голова Правління відповідає за організацію роботи Правління.

7.8. Голова Правління повинен мати бездоганну ділову репутацію. При взаємодії з діловими партнерами повинен керуватися високими стандартами ділової етики, дотримуватися принципів встановлення довгострокових відносин, розвитку діалогу та взаємовигідної співпраці.

7.9. Голова Правління несе відповідальність за організацію бухгалтерського обліку в Банку, дотримання законодавства при виконанні операцій Банку. До компетенції Голови Правління Банку віднесені питання, визначені Статутом Банку.

7.10. Голова Правління здійснює розподіл обов'язків між членами Правління та має право делегувати свої права та функції іншим членам Правління. Такий розподіл обов'язків і передача прав здійснюються шляхом видання наказів про розподіл повноважень між керівниками Банку та/або довіреностей.

7.11. Вимоги до порядку виконання Головою та членам Правління своїх повноважень:

- не брати на себе зобов'язань і не виконувати дій, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів;
- забезпечити проведення банківських операцій та інших правочинів відповідно до законодавства України, Статуту та внутрішніх нормативних документів Банку;
- розподіляти обов'язки між членами Правління, контролювати їх виконання та своєчасно коректувати відповідно до змін умов діяльності Банку;
- організувати систему збору, обробки та надання фінансових і операційних даних про діяльність Банку, необхідних Наглядовій Раді для прийняття обґрунтованих рішень, включаючи інформацію про всі значущі для Банку ризики;
- завчасно надавати членам Наглядової Ради інформаційні звіти про діяльність Банку до засідань Наглядової Ради Банку.

7.12. Для розгляду та прийняття рішень з окремих питань діяльності Банку Правління має право утворити постійно діючі комітети Правління та делегувати їм частину своїх повноважень. Правління Банку зобов'язане утворити такі постійно діючі комітети:

- 1) кредитний комітет;
- 2) комітет з питань управління активами та пасивами.

7.13. Діяльність комітетів Правління регулюється Статутом та внутрішніми нормативними документами Банку, що затверджуються Правлінням.



8. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ, ВИЯВЛЕННЯ, УПРАВЛІННЯ, ЗАПОБІГАННЯ ТА РОЗКРИТТЯ ПОТЕНЦІЙНИХ АБО ІСНУЮЧИХ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ.

ПРАВОЧИНИ, У ЗДІЙСНЕННІ ЯКИХ Є ЗАІНТЕРЕСОВАНІСТЬ

8.1. В цьому Кодексі під «потенційним конфліктом інтересів» розуміється наявність у працівника Банку або особи, що виконує свої посадові обов'язки в Банку на підставі укладеного з ним цивільно-правового договору, приватного інтересу у сфері, в якій вони виконують свої посадові повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ними рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Під «реальним конфліктом інтересів» в цьому Кодексі розуміється суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання повноважень за посадою.

Конфлікт інтересів може набувати різних форм, він переважно виникає, коли Керівник або інший працівник Банку може впливати на діяльність Банку таким чином, що може забезпечити йому або членам його родини, його діловим партнерам або третім особам пряму або опосередковану фінансову чи іншу вигоду із завданням шкоди Банку.

8.2. Кодекс спрямований на встановлення належного регулювання та контролю над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або існуючими конфліктами інтересів; встановлення стандартів і вимог, які є обов'язковими для всіх членів Наглядової Ради, Правління, головного бухгалтера і його заступників, а також для членів інших колективних органів управління Банку, іншого ключового управлінського персоналу Банку (далі – Керівники) та всіх працівників Банку.

8.3. Банк визнає та поважає право працівників Банку брати участь в інвестуванні, діловій та інших видах діяльності за умови, що такі види діяльності дозволені чинним законодавством України та сумісні з їх посадовими обов'язками як працівників Банку.

8.4. Всі працівники Банку зобов'язані уникати будь-яких ситуацій і дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на їх неупередженість і незалежність при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах Банку. Керівники Банку та інші працівники зобов'язані брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, що не дає можливості належним чином виконувати свої фідучіарні обов'язки в Банку.

8.5. Керівники та інші працівники Банку не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо або опосередковано) за безпосередню участь в прийнятті рішень органами управління Банку або здійснення ними впливу при ухваленні таких рішень іншим чином, використовувати у власних інтересах або інтересах третіх осіб майно Банку, розкривати інформацію, що є банківською та/або



комерційною таємницею в порушення вимог чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку.

8.6. Керівники та інші працівники Банку повинні вчасно надавати інформацію про наявність у них потенційного конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення, що розглядається або планується до розгляду Банком. Керівник, у якого є потенційний конфлікт інтересів, що може вплинути на виконання ним фідучіарних обов'язків, повинен заздалегідь повідомити про це в письмовій формі свого безпосереднього керівника (наприклад, Голову Наглядової Ради - для членів Наглядової Ради, Голови Правління - для членів Правління, голови комітету - для членів комітетів і т.п.).

8.7. Керівникам та іншим працівникам Банку забороняється приймати рішення в межах своїх посадових обов'язків, що стосуються діяльності Банку в умовах конфлікту інтересів. Члени колегіальних органів Банку зобов'язані утриматись від голосування з питань, щодо яких у них існує конфлікт інтересів.

8.8. Будь-якому Керівнику або іншому працівнику Банку, що повинен був повідомити, але не повідомив про наявний в нього конфлікт інтересів чи про погрозу його виникнення, або якому стало відомо про конфлікт інтересів чи загрозу його виникнення у іншого Керівника або працівника Банку, забезпечується можливість надати пояснення у зв'язку з невиконанням такої вимоги в письмовій формі.

8.9. Контроль над процесом визначення, виявлення та управління потенційними та/або реальними конфліктами інтересів здійснюється Наглядовою Радою та підрозділом Банку, що виконує функції комплаєнс. Наглядова Рада повідомляє Національний Банк України про будь-який випадок виникнення реального конфлікту інтересів у Банку.

8.10. Значний вплив на фінансовий стан Банку можуть здійснювати правочини, у вчиненні яких є заінтересованість. Важливу роль у виявленні правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, грає збір та облік інформації про пов'язаних осіб Банку.

8.11. Порядок прийняття рішень при проведенні банківських операцій та інших угод з пов'язаними особами включає такі процедури, направлені на запобігання навмисному погіршенню якості активів Банку:

- встановлення внутрішньобанківських лімітів на проведення угод з пов'язаними з Банком особами;
- перегляд Наглядовою Радою окремих операцій або ряду пов'язаних операцій на суми, що перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій чи ряду пов'язаних операцій на суми, які перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій з пов'язаними з Банком особами;
- ведення Банком переліку пов'язаних з Банком осіб та підтримання його в актуальному стані.



8.12. Порядок вчинення правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, визначається чинним законодавством, Статутом Банку та відповідними внутрішніми документами Банку.

8.13. Дотримання процедур та умови проведення зазначених операцій та угод перевіряються підрозділом Банку, що виконує функції комплаєнс, Управлінням внутрішнього аудиту Банку та зовнішнім аудитом.

9. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА

9.1. Банк докладає особливих зусиль для реалізації одного з основних принципів корпоративного управління – забезпечення належного рівня прозорості свого функціонування. Вчасне, регулярне, послідовне розкриття інформації сприяють ефективній оцінці та управлінню ризиками, що виникають під час управління Банком.

9.2. Інформація про Банк розкривається відповідно до чинного законодавства, Статуту Банку, інших внутрішніх документів Банку, що визначають інформаційну політику Банку, з періодичністю, що забезпечує своєчасне повідомлення зацікавлених осіб про істотні зміни, які стосуються діяльності Банку.

Інформаційна політика Банку спрямована на якісне та прозоре управління Банком відповідно до міжнародних стандартів, вимог чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку, досягнення найбільш повної реалізації прав акціонерів та інших зацікавлених осіб на отримання інформації, що може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних і управлінських рішень, а також на захист конфіденційної інформації (комерційної та банківської таємниці) Банку.

9.3. Публічний річний звіт та інші публічні звіти Банку є найпоширенішим засобом розкриття інформації про Банк.

9.4. Інформація, що розкривається Банком відповідно до вимог законодавства, та інша інформація про Банк розміщуються на офіційному сайті Банку в інформаційній мережі Інтернет, оскільки це джерело є найбільш доступним і найменш витратним способом отримання зацікавленими особами інформації про Банк, а також іншими способами, прямо визначеними чинним законодавством.

10. СТРУКТУРА ВЛАСНОСТІ

10.1. Банк забезпечує прозорість своєї структури власності шляхом розміщення на офіційній сторінці Банку в мережі Інтернет інформації про власників істотної участі в Банку за формою, що передбачає розкриття:

- 1) інформації про акціонерів Банку та належних їм часток у статутному капіталі Банку;
- 2) найменування осіб, які опосередковано володіють істотною участю в Банку;



- 3) взаємозв'язків між акціонерами Банку та особами, що опосередковано володіють істотною участю;
- 4) всіх ключових учасників у структурі власності Банку.
- 5) схематичного зображення структури власності Банку.

11. ОРГАНІЗАЦІЙНА СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

11.1. Наглядова Рада несе відповідальність за організацію та ефективне функціонування системи внутрішнього контролю в Банку, шляхом визначення та затвердження політики системи внутрішнього контролю в Банку та здійснення контролю її дотримання.

11.2. Наглядова Рада Банку, її комітети, та Правління Банку з метою дотримання як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку культури управління ризиками створюють необхідну атмосферу (tone at the top) шляхом:

- 1) визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;
- 2) забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі під час управління ризиками з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення встановленого рівня ризик-апетиту;
- 3) просування обізнаності щодо ризиків шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про стратегію, політику, процедури з управління ризиками та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком;
- 4) отримання підтверджень, що керівники та інші працівники Банку, проінформовані про дисциплінарні санкції або інші дії, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушення в діяльності Банку.

11.3. В Банку впроваджена ефективна система внутрішнього контролю, яка забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного управління ризиками з чітко визначеними сферами відповідальності за управління ризиками:

- 1) перша лінія захисту - на рівні бізнес-підрозділів Банку та підрозділів підтримки діяльності Банку;
- 2) друга лінія захисту - на рівні підрозділу з управління ризиками та підрозділу комплаєнс;
- 3) третя лінія захисту - на рівні підрозділу внутрішнього аудиту.

11.4. Впроваджена Банком ефективна система внутрішнього контролю із застосуванням моделі трьох ліній захисту забезпечує:

- 1) ефективність і економічну доцільність здійснюваних Банком операцій;
- 2) обачливе (обережне) ведення банківської та іншої діяльності Банку, включаючи збереження його активів та інвестицій;



3) своєчасне та належне виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та пом'якшення за всіма видами ризиків;

4) достовірність фінансової та статистичної звітності (уключаючи звітність, що подається до Національного банку України, та управлінську звітність, що подається до органів управління Банку), інформації щодо фінансово-господарської діяльності Банку, що надається як внутрішнім, так зовнішнім користувачам;

5) надійність інформаційних технологій, управлінських і облікових процесів, що базуються на чіткому визначенні обов'язків, розподілі повноважень і підзвітності;

6) відповідність діяльності Банку законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, а також внутрішнім документам Банку (політиці, процедурам, рішенням органів управління Банку).

11.5. Банк організовує взаємодію підрозділів, що забезпечують функціонування моделі трьох ліній захисту, відповідно до розміру, особливостей діяльності Банку, характеру і обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк.

11.6. Банк забезпечує чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень працівників підрозділів, які забезпечують функціонування моделі трьох ліній захисту, та про такий розподіл доводить до відома кожного працівника цих підрозділів під підпис.

11.7. Підрозділи контролю є незалежними від підрозділів підтримки/бізнес підрозділів в Банку та забезпечуються достатньою кількістю людських і фінансових ресурсів для незалежного, об'єктивного та ефективного виконання своїх обов'язків. Керівники підрозділів контролю підпорядковані безпосередньо Наглядовій Раді Банку.

11.8. Банком забезпечується дотримання відповідності вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Національним банком України, а також додатковим вимогам, встановленим Наглядовою Радою Банку (у разі їх установаження), керівниками підрозділів контролю під час їх відбору та призначення на посаду, а також під час виконання ними своїх обов'язків. Контроль за дотриманням вказаних вимог покладається на Наглядову Раду Банку.

11.9. Побудована в Банку ефективна система внутрішнього контролю також включає порядок поширення інформації про ризики між:

1) підрозділами контролю та іншими підрозділами Банку;

2) між Наглядовою Радою/Правлінням Банку (комітетами Наглядової Ради/Правління) та підрозділами контролю.

11.10. Оскільки встановлені способи поширення інформації про ризики в Банку мають забезпечувати всебічний їх аналіз та в разі необхідності якнайшвидше адекватне реагування на них, Банком впроваджені внутрішні комунікації, що забезпечують ефективний обмін інформацією в системі внутрішнього контролю, в тому числі:

- проведення засідань Наглядової Ради/Правління Банку (комітетів Наглядової Ради/Правління) за участі керівників підрозділів контролю (підрозділу з управління ризиками, підрозділу комплаєнс, підрозділу внутрішнього аудиту);

- спільні періодичні засідання Наглядової Ради та Правління Банку;

- вільний обмін інформацією всіма наявними в Банку засобами комунікації між членами Наглядової Ради, Правління Банку та керівниками підрозділів контролю;



- періодичні зустрічі за участю членів Наглядової Ради (членів комітетів Наглядової Ради), членів Правління Банку, керівників підрозділів контролю та/або представників зовнішнього аудитора;
- впровадження механізму забезпечення захисту заявників (whistleblowing policy mechanism), що гарантує конфіденційність та захист всіх працівників Банку, які надають інформацію про порушення в діяльності Банку.

12. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

12.1. Система винагороди, впроваджена Банком, забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей Банку. Така система винагороди базується на відповідній Політиці винагороди в Банку, визначення та затвердження якої здійснюється Наглядовою Радою з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

12.2. Політика винагороди Банку є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

Політика винагороди Банку стимулює працівників Банку діяти в його інтересах та не приймати надмірних ризиків.

12.3. Банк забезпечує, щоб процедури, визначені Політикою винагороди Банку, були чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

12.4. Політика винагороди містить порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та включає такі питання:

- 1) визначення органів управління/підрозділів/посадових осіб, відповідальних за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 2) визначення якісних і кількісних критеріїв для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 3) оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, у тому числі затвердження переліку цих осіб;
- 4) періодичність (але не рідше одного разу на рік) перегляду переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 5) повідомлення Загальним зборам акціонерів Банку та Національному банку про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 6) повідомлення Загальним зборам акціонерів Банку та Національному банку про осіб, професійна діяльність яких відповідно до якісних критеріїв не має значного впливу на загальний профіль ризику Банку, але відповідно до кількісних критеріїв має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 7) особливості виплати змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (уключаючи порядок визначення її розміру, порядок прийняття рішення про виплату/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини



винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку).

12.5. Політика винагороди визначає критерії для встановлення:

- 1) базової фіксованої частини винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності працівників з огляду на їх посадові інструкції;
- 2) змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків працівниками із результатом, що перевищує вимоги їх посадових інструкцій, та форми виплати змінної частини винагороди;
- 3) критеріїв та підстав для відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної частини винагороди;
- 4) виплат в разі звільнення керівників та ключового управлінського персоналу Банку до з'ясування ефективності їх діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

12.6. Загальні збори акціонерів затверджують розмір винагороди Голови та членів Наглядової Ради.

Наглядова Рада затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової Ради).

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

12.7. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності. При цьому розмір винагороди працівників підрозділів контролю Банку визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

12.8. Політика винагороди визначає обсяг інформації про виплату винагороди, яка включається до річного звіту Банку.

12.9. Наглядова Рада за потреби переглядає та у визначеному нею порядку здійснює контроль за реалізацією Політики винагороди. Наглядова Рада здійснює щорічну оцінку впровадження політики винагороди в Банку та повідомляє про результати оцінки Національний банк.

13. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БАНКУ

13.1. Банк докладає максимум зусиль для забезпечення прозорості у своїй діяльності та звітності перед акціонерами, дотримання прав акціонерів, незалежно від кількості належних їм акцій.

13.2. Банк розглядає кожне звернення від акціонера з позиції максимальної соціальної відповідальності та у межах чинного законодавства забезпечує ухвалення рішення з порушеного питання.

13.3. Банк, як акціонерне товариство, намагається забезпечувати отримання акціонерами дивідендів за умови, що така виплата не призведе до суттєвого погіршення фінансового стану Банку та буде відповідати нормам чинного законодавства України.



13.4. Банк докладає також максимум зусиль для забезпечення та захисту інтересів прав вкладників та кредиторів в своїй діяльності, відповідального ставлення до потреб та інтересів суспільства, забезпечення високих екологічних стандартів в своїй діяльності.

14. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

14.1. Цей Кодекс набуває чинності з дати затвердження його Загальними зборами акціонерів або з дати, визначеної в рішенні Загальних зборів акціонерів.

14.2. Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються Загальними зборами акціонерів та оформлюються шляхом викладення його у новій редакції. З дати набрання чинності нової редакції Кодексу припиняється дія попередньої редакції.

14.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу законодавству України, або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, що не буде суперечити законодавству України, або Статуту Банку.