

**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК
«АКОРДБАНК»**

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової Ради
ПубАТ «КБ «АКОРДБАНК»
протокол № 2019032901
від «29» березня 2019 року

Голова Наглядової Ради
Волинець Д.М.



Кодекс поведінки (етики) ПубАТ «КБ «АКОРДБАНК»

Загальні положення

Кодекс поведінки (етики) – це документ, який визначає високі етичні та професійні стандарти, загальнообов'язкові норми поведінки та вимоги, яких повинні дотримуватися всі керівники¹ та працівники Банку протягом всього періоду їх роботи в Банку, як під час виконання ними своїх посадових обов'язків так і в повсякденному житті, а також після припинення трудових відносин з Банком в межах, передбачених законодавством та/або укладеним з таким працівником договором.

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю² своїм особистим прикладом (tone at the top) демонструють високий рівень професіоналізму, чітке дотримання корпоративних цінностей Банку та нульову толерантність до будь-яких проявів неприйнятної поведінки.

Завдання Кодексу поведінки (етики):

- Визначення єдиних цінностей, принципів і правил ділової поведінки та етики, спрямованих на підвищення ефективності та культури банківської справи, фінансової стабільності Банку, зміцнення взаємної довіри учасників ринку банківських послуг;
- Розвиток єдиної корпоративної культури, заснованої на високих етичних стандартах, підтримання в колективі атмосфери довіри, взаємної поваги і порядності;
- Виявлення і запобігання потенційних ризиків, вирішення проблем, що мають етичні аспекти;
- Підвищення і збереження довіри до Банку з боку ділового співтовариства, зміцнення репутації відкритого і чесного учасника ринку.

1. Корпоративні цінності

Корпоративні цінності є тим фундаментом, на якому ґрунтується ведення Банком своєї діяльності. Даним документом Наглядова Рада Банку визначає корпоративні цінності Банку, які зобов'язується неухильно виконувати, а також очікує, що інші керівники Банку, керівники підрозділів контролю, інші працівники Банку будуть дотримуватися їх.

1.1. Клієнтоорієнтованість

Клієнт та його інтереси є найвищою цінністю для Банку. Ми впевнені, що наш професійний успіх та ефективність значною мірою залежать від того, як наші клієнти та колеги оцінюють нашу роботу та поведінку, а також від їхнього сприйняття Банку. Тому, щодня ми працюємо над тим, щоб підвищити стандарти нашого обслуговування, та стати надійним партнером для наших клієнтів.

1.2. Чесність та сумлінність

Банк зацікавлений у встановленні довгострокових взаємин з клієнтами. А тому, у відносинах з нашими клієнтами, партнерами ми завжди діємо чесно та відкрито.

Банк дотримується принципу надання прозорості, чесної інформації нашим клієнтам, громадськості, а також працівникам про свою діяльність, послуги. Банк очікує, що всі працівники у розмові з клієнтами та між собою будуть дотримуватися ввічливого та тактовного стилю.

¹ особи, визначені в частині першій статті 42 Закону України “Про банки і банківську діяльність”

² підрозділи банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності банку, забезпечують достовірність звітності, виконання банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами в Банку є Департамент ризик-менеджменту. Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та Управління внутрішнього аудиту

1.3. Високі професійні стандарти

Важливою умовою нашої роботи є неухильне дотримання керівниками Банку, керівниками підрозділів контролю та іншими працівниками Банку законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку.

Ми виконуємо свої завдання на найвищому професійному рівні та відповідно до вимог і правил ділової етики. Банк очікує, що всі працівники демонструватимуть креативність та індивідуальну ініціативу, а також докладатимуть належних зусиль і старанності до виконання своїх обов'язків. З свого боку, Банк забезпечує підвищення обізнаності, професійної компетентності своїх працівників шляхом проведення різних форм навчань, в т.ч. щодо вимог законодавства, якими керується Банк.

1.4. Репутація та прагнення бути кращими

Ми надзвичайно високо цінуємо нашу ділову репутацію на ринку банківських послуг, яка є результатом ґрунтовної, кропіткої роботи нашої команди.

Ми усвідомлюємо, що від ділової репутації Банку залежить багато факторів, наприклад, зацікавленість клієнтів, привабливість для співпраці та інвестування, можливість отримання більшого доходу та виходу на нові ринки. Тому, кожного дня працюємо над нашим розвитком, зміцненням нашої репутації. Ми розуміємо потреби сьогодення, прагнемо зайняти впевнені позиції на ринку банківських послуг в Україні.

1.5. Командна робота

Команда досвідчених, професійних працівників Банку, які здатні до інноваційних рішень, є справжнім фундаментом для успішної діяльності Банку. Ми усвідомлюємо, що тільки злагоджена робота всього колективу допомагає досягти результатів, якими можна пишатись. Ми цінімо і вітаємо кожну ініціативу, що направлена на підвищення якості обслуговування і Вашого задоволення.

Банк цінує своїх співробітників, створює умови, за яких кожен співробітник може повністю реалізувати свій професійний потенціал. Банк поважає людську гідність та особистість і вірить у значимість атмосфери довіри та співробітництва.

1.6. Ефективна та надійна система корпоративного управління

Банк приділяє значної уваги побудові надійної та якісної системи корпоративного управління, основою якої є:

- кваліфіковані члени Наглядової Ради та Правління Банку, які розуміють свої повноваження та відповідальність і дотримуються високих професійних і етичних стандартів під час виконання своїх функціональних обов'язків;
- чіткий розподіл повноважень і відповідальності для ефективного прийняття рішень;
- Належний рівень підзвітності;
- Належний рівень стримування та противаг.

1.7 Своєчасне, відверте обговорення неприйнятної поведінки або інших порушень у Банку та їх ескалації

Банк очікує, що працівники Банку, які виявили неприйнятну поведінку чи неетичну поведінку, або мають суттєві підозри щодо потенційних або фактичних порушень законодавства України чи Кодексу поведінки (етики) будуть невідкладно інформувати про це Відділ контролю за

дотриманням норм (комплаєнс). В свою чергу, Банк гарантує кожному заявнику конфіденційність та відсутність ризиків покарання за надання Повідомлення про порушення, якщо воно було надане з дотриманням «Положення про порядок повідомлення про неприйнятну та/або неетичну поведінку в ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»».

2. Загальнообов'язкові правила поведінки для керівників та інших працівників Банку

2.1. Захист цінностей³ Банку

Кожний працівник Банку є відповідальним за захист всіх матеріальних, фінансових або інших активів Банку. Активи Банку, інформація щодо клієнтів, контрагентів та третіх осіб може використовуватися працівником Банком виключно в межах виконання покладених на нього обов'язків та у відповідності до наданих дозволів та умов співпраці.

Керівники та інші працівники повинні діяти виключно в інтересах та на користь Банку та його клієнтів та акціонерів.

Працівники Банку повинні усвідомлювати, що безвідповідальне управління чи незаконні дії з цінностями, які знаходяться у володінні чи розпорядженні Банку, розцінюються як порушення такими працівниками своїх зобов'язань перед Банком, у тому числі, якщо до цього залучені треті особи, та може кваліфікуватися як економічний злочин (шахрайство) проти Банку.

Недбале ставлення співробітниками до майна Банку, яке призвело до його пошкодження чи несанкціоноване його використання може кваліфікуватися як порушення зобов'язань перед Банком.

2.2. Ведення діяльності відповідно до вимог чинного законодавства України

Всі керівники, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку під час виконання своїх посадових обов'язків повинні неухильно дотримуватися всіх вимог чинного законодавства України, в тому числі вимог нормативно-правових актів НБУ.

Банк цінує своїх співробітників, створює умови, за яких кожен співробітник може повністю реалізувати свій професійний потенціал. Водночас, Банк очікує, що всі Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку будуть виконувати свої обов'язки професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності.

2.3. Діяльність за етичними принципами

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та всі працівники Банку мають утримуватися від будь-яких дій, які можуть негативно вплинути на репутацію Банку. Банк очікує, що і в особистому житті працівники будуть поводитися відповідно до прийнятих етичних норм, особливо, коли їхнє ім'я будь-яким чином може асоціюватися з Банком або їхня думка чи дія може бути розцінена як офіційна позиція Банку.

Ми підтверджуємо конституційне право наших співробітників на активну політичну, громадянську релігійну діяльність, однак така діяльність повинна проводитися в неробочий час та за межами Банку.

Працівники Банку можуть брати участь і висловлювати свої думки в будь-якій організації (політичній, релігійній чи соціальной) виключно як фізичні особи, і при цьому вони повинні

³ Цінностями Банку є: готівка, цінні папери, активи, товарно-матеріальні запаси, обладнання, бізнес-плани, інтелектуальна власність та будь-яка конфіденційна інформація, якою Банк володіє чи розпоряджається на законних підставах.

утримуватись від посилання на їхню приналежність до Банку, а також враховувати вимоги щодо заборони використання ресурсів (робочий час, майно, тощо) Банку.

2.4. Заборона дискримінації

Банк постійно намагається забезпечити таке робоче середовище для кожного свого співробітника, в якому індивідуальні відмінності завжди приймаються толерантно. В нашому Банку заборонена будь-яка форма прояву дискримінації, позитивної чи негативної, яка ґрунтується на реальних чи удаваних ознаках, до яких, включаючи, але не обмежуючись, відноситься колір шкіри, стать, раса, сексуальна орієнтація, політичні, релігійні та інші переконання, етнічне та соціальне походження, майновий стан, місце проживання, а також мовні ознаки, тощо.

Забороняється будь-яка вербальна, невербальна чи фізична форма поведінки, яка націлена на або в результаті якої завдано удару людській гідності співробітника Банку чи створено принизливе та/або образливе середовище праці.

2.5. Запобігання ситуацій, які несуть ризик виникнення конфліктів інтересів

Керівники та інші працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої фідучіарні обов'язки в Банку.

Всі рішення керівники та працівники Банку повинні приймати рішення неупереджено та об'єктивно. Вони не мають права приймати подарунки та недоброчесні пільги, вартість яких перевищує суму, визначену в Розділі 4 даного Кодексу, та/або натякати або висловлювати своє бажання щодо їх отримання.

2.6. Функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику

Наглядова Рада здійснює постійний контроль за показниками тих ризиків, на які наражається Банк у своїй діяльності. Даний контроль полягає, зокрема, але не виключно, у:

- визначені переліку суттєвих видів ризиків, що притаманні діяльності Банку⁴;
- затвердженні переліків лімітів (обмежень) щодо кожного виду ризику та процедуру ескалації порушень лімітів ризиків;
- отриманні від компетентного підрозділу інформації щодо виявлених порушень лімітів ризику, причин порушення лімітів та пропозицій щодо заходів для усунення порушення лімітів.

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку, в тому числі під час прийняття рішень згідно рівня їх компетенції, повинні забезпечувати функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику, не допускаючи будь-яких порушень даних лімітів.

2.7. Дотримання конфіденційності

Банк піклується про захист інформації з обмеженим доступом та інсайдерської інформації, як про одну з необхідних умов підтримки його стабільності та конкурентоспроможності. Розголошення конфіденційної, інсайдерської інформації може привести до нанесення шкоди Банку.

⁴ Перелік суттєвих видів ризиків визначені в Стратегії управління ризиками, затвердженій Наглядовою Радою Банку

Банк наполягає на дотриманні наступних правил:

- Використання конфіденційної, інсайдерської інформації можливе тільки в рамках виконання службових обов'язків. Передача її будь-яким іншим особам, у тому числі колегам, чия робота не пов'язана з її використанням, не допускається.
- Дотримання зобов'язання про нерозголошення конфіденційної, інсайдерської інформації повинно виконуватися і після припинення трудових відносин з Банком;
- Розкриття інформації для інвесторів та державних органів повинно здійснюватися тільки в порядку, передбаченому чинним законодавством, Статутом та внутрішніми документами Банку. Інформація повинна відповідати всім вимогам, встановленим законодавством та правилами фондових бірж, і не містити відомостей, що не відповідають дійсності;
- Необхідно з повагою ставитися до відомостей, що є власністю ділових партнерів, у тому числі до їх інтелектуальної власності, авторських та суміжних прав
- Ми забезпечуємо захист та не розкриття комерційної таємниці, банківської таємниці, інсайдерської інформації.

Крім цього, Банк очікує, що співробітники слідкуватимуть за тим, щоб в кінці робочого дня не уповноважені особи не мали доступу до матеріалів, підготовлених в друкованому або електронному вигляді.

2.8. Вимоги щодо презентабельної зовнішності

В інтересах підтримки професійного іміджу та репутації компанії, співробітник Банку в офіційно-ділових відносинах зобов'язаний відповідати загальноприйнятому діловому стилю в одязі та зовнішності, пов'язуючи це не тільки з необхідністю дотримування даного Кодексу, але й виявляючи тим самим шанобливе відношення до оточуючих.

Наш Банк очікує, що на своїх робочих місцях його співробітники матимуть відповідну, ділову та охайну зовнішність. Вимоги до ділового стилю та охайності поширюються на одяг та зовнішність. Забороняється носити одяг, аксесуари та прикраси, що не відповідають робочим умовам банку або статусу осіб, про яких йде мова. Співробітники повинні виглядати охайно та мати охайну зачіску.

3. Застереження (заборони) від здійснення незаконної діяльності

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку під час виконання ними службових обов'язків повинні неухильно дотримуватися вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку.

3.1. Заборона здійснення незаконної діяльності

Банк всіляко засуджує будь-які прояви неприйнятної поведінки керівників Банку, керівників підрозділів контролю та всіх інших працівників Банку.

Неприйнятна поведінка включає:

- подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності,
- злочини у сфері службової діяльності,
- злочин у сфері господарської діяльності (шахрайство),
- порушення санкцій,

- легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення,
- неконкурентну практику,
- хабарництво,
- корупцію,
- порушення прав споживачів,
- порушення законодавства України, внутрішніх документів банку.

Керівникам Банку та іншим працівникам Банку заборонено використовувати своє службове становище з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання переваг третім особам.

Наглядова рада Банку застерігає керівників Банку, керівників підрозділів контролю та всіх інших працівників Банку від здійснення будь-яких діянь, які належать до неприйнятної поведінки, та звертає увагу, що чинним законодавством України за всі вищевказані діяння передбачена відповідальність, в тому числі кримінальна. Банк цінує свою репутацію надійної банківської установи, а тому гарантує детальне та неупереджене вивчення будь-яких випадків, які містять або можуть містити ознаки неприйнятної поведінки, та повідомлення Національного банку України, правоохоронних органів про всі підтверджені факти неприйнятної поведінки в Банку.

Крім того, керівники та інші працівники Банку повинні вживати всіх заходів з метою запобігання незаконних/злочинних дій з боку інших осіб, що є особливо важливим не лише для Банку, але й з точки зору сприйняття фінансового ринку та ринку капіталу.

3.2. Запобігання корупційним діям та хабарництву

Керівнику Банку, керівнику підрозділу контролю та іншим працівникам Банку забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке майно або кошти Банку в приватних інтересах.

Будь-які дії спрямовані на отримання переваг в отриманні банківських послуг без належного на те права не допускаються.

3.3. Запобігання неконкурентній практиці

Керівництво Банку прагне та зацікавлене в забезпеченні здійснення Банком діяльності на вільних і справедливих ринкових умовах, які сприяють виникненню конкуренції. Банк відмовляється від будь-яких дій, які можуть призвести до зниження та/або знищення конкуренції на ринку банківських послуг. Такі дії можуть включати в себе, зокрема, здійснення недобросовісної економічної конкуренції (в спосіб, який порушує або ставить під загрозу законні інтереси клієнтів, конкурентів та/або партнерів); пропонування чи приймання пропозицій щодо узгодження цін, обмін маркетинговою інформацією, поділ ринку та клієнтів (картельна угода), обговорення питань, що мають відношення до обмеження конкуренції (наприклад, ціни, політика ціноутворення, витрат, маркетингові стратегії), приймаючи участь у засіданнях професійних організацій, що представляють торговельні інтереси.

Співробітники, при виконанні своїх посадових обов'язків, що передбачають діяльність з конкурентами і бізнес-партнерами Банку, повинні усвідомлювати свою відповідальність у

відповідності до законодавства у сфері захисту економічної конкуренції, комерційної та банківської таємниць.

4. Правила прийняття подарунків

Зазвичай дарування подарунків є частиною місцевої культури та традицій. Під час здійснення своєї діяльності та взаємовідносин з клієнтами подарунки можуть сприяти репутації Банку та розвитку ділових відносин. Допускається дарування та отримання подарунків, які є типовими для ділових відносин під час здійснення діяльності Банку. Грошова вартість таких подарунків не може перевищувати 2 000,00 (дві тисячі) гривень.

Якщо, незважаючи на вищевказане, керівнику або іншому співробітнику Банку пропонується подарунок, вартість якого перевищує дозволений, але в отриманні такого подарунку немає можливості відмовити з огляду на діловий етикет, керівник або інший співробітник Банку зобов'язаний невідкладно повідомити про отримання такого подарунку Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), зазначивши назву юридичної особи чи прізвище, ім'я та по-батькові фізичної особи, яка подарувала такий подарунок, природу відносин з такою особою та зазначити інформацію про сам подарунок, в тому числі його приблизну ринкову вартість.

Не підпадають під заборону подарунки, якщо вони даруються відповідно до рішень колегіальних органів Банку; подарунки безготівкового типу та бонуси, які даруються не з метою здійснення впливу в існуючих ділових відносинах чи встановлення ділових відносин.

Співробітник Банку не повинен дарувати чи приймати подарунки за обставин, коли сторонні особи можуть розцінити такий вчинок, як можливість впливу на прийняття того чи іншого бізнес рішення, чи коли такий вчинок може розглядатися як хабар. Співробітники Банку та Банк в цілому, при здійсненні своєї діяльності повинні уникати ситуацій, коли можливе навіть виникнення підозри, що Банк чи його співробітники впливають чи намагаються впливати на органи влади.

Запрошення на різноманітні заходи може мати різний прояв, включаючи гостинний прийом, квитки на концерт, туристичні тури, тощо. Здійснення чи приймання запрошення може бути частиною ділових відносин, які сприяють репутації Банку та встановленню нових бізнес відносин. Проте, Кодексом поведінки (етики) дозволяється приймати чи робити запрошення, які є типовими для ділових відносин, і до яких можна віднести запрошення на ланч чи обід, участь у прийомах чи інших розважальних заходах, тощо. Всі бізнес рішення завжди повинні прийматись у відповідності до інтересів Банку, і ні в якому разі не повинні прийматись на підставі особистих відносин, розвиток яких може бути покращений такими подарунками чи запрошеннями. Основна мета – захистити і зберегти бездоганну репутацію Банку.

5. Прикінцеві положення

Всі працівники Банку повинні бути ознайомлені з Кодексом поведінки (етики).

При прийомі на роботу таке ознайомлення здійснює Управління по роботі з персоналом Банку або керівник структурного підрозділу, в який приймається працівник, що підтверджується підписаною новим працівником Банку «Декларацією щодо ознайомлення з механізмом конфіденційного повідомлення про неприйнятну та/або неетичну поведінку в ПУАТ «Акордбанк», а також з

Кодексом поведінки (етики) ПУАТ «АКОРДБАНК»⁵. Оригінали Декларації про ознайомлення повинні в 3-денний термін надсилатися до Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

В подальшому Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) здійснює щорічне повторне ознайомлення всіх працівників Банку з Кодексом поведінки (етики) під їх підпис. Документи, які підтверджують щорічне ознайомлення працівників Банку з Кодексом поведінки (етики), зберігаються у Відділі контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

6. Відповідальність за недотримання Кодексу поведінки (етики)

Кожен Працівник Банку несе персональну відповідальність за неухильне дотримання вимог цього Кодексу. Порушення правил Кодексу, внутрішніх нормативних документів може призвести до дисциплінарних стягнень, у тому числі до негайного припинення трудових або будь-яких інших відносин із Банком.

Про всі підтверджені факти неприйнятної поведінки Банк, у визначеному ним порядку, здійснює повідомлення Національного банку України, правоохоронних органів. Особи, які допустили неприйнятну поведінку можуть бути притягнені до відповідальності, в тому числі до кримінальної.

Дотримання стандартів, викладених у Кодексі та внутрішніх нормативних документах Банку, є обов'язковою умовою для роботи в Банку. Тому працівник Банку ретельно вивчає і неухильно дотримується положень цього Кодексу, внутрішніх нормативних документів Банку та вимог законодавства.

Кожен працівник Банку, який має сумніви щодо дотримання Кодексу поведінки (етики) у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс поведінки (етики) не дотримується в цілому зобов'язаний невідкладно звернутися до Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

До Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) мають можливість звернутися всі особи, в тому числі клієнти та партнери Банку, які мають підтверджені факти або обґрунтовані сумніви, які свідчать про допущення керівником або працівником Банку неетичної чи неприйнятної поведінки. Порядок повідомлення та опрацювання таких повідомлень про неетичну чи неприйнятну поведінку визначений «Положенням про порядок повідомлення про неприйнятну та/або неетичну поведінку в ПУАТ «КБ «АКОРДБАНК».

7. Прикінцеві положення

Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) регулярно (не рідше одного разу на рік) здійснює перегляд даного Кодексу з метою його актуалізації.

⁵ Форма даного документу закріплена в Додатку 1 до «Положенням про порядок повідомлення про неприйнятну та/або неетичну поведінку в ПУАТ «КБ «АКОРДБАНК».

⁶ Порядок повідомлення компетентних державних органів про факти неприйнятної поведінки передбачений «Положенням про порядок повідомлення про неприйнятну та/або неетичну поведінку в ПУАТ «КБ «АКОРДБАНК»