

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Наглядової ради АТ «МетаБанк»
від 22.02.2021 року
зі змінами затвердженими рішенням Наглядової ради АТ «МетаБанк»
від 08.09.2023 року
від 14.05.2025 року (протокол № 01/05/2025)

ПОГОДЖЕНО

рішенням Правління АТ «МетаБанк»
від 12.05.2025 року

Реєстраційний № 641.1

**КОДЕКС
ПОВЕДІНКИ (ЕТИКИ) ПРАЦІВНИКІВ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «МетаБанк»**

1. Загальні положення.

1.1. Кодекс поведінки (етики) (надалі Кодекс) працівників Акціонерного товариства “МетаБанк” (далі – Банк) - це документ, який визначає високі етичні, професійні, загальнообов'язкові норми поведінки та вимоги, яких повинні дотримуватися всі керівники та працівники Банку, відображає організацію корпоративної культури та корпоративні цінності в Банку.

1.2. Метою Кодексу є визначення стандартів поведінки для керівників і працівників Банку, спрямованих на підвищення якості послуг, що надаються Банком, його фінансової стабільності, створення відмінної репутації та іміджу надійного та висококультурного Банку, що забезпечує підвищення його конкурентоспроможності на ринку банківських послуг.

1.3. Норми та правила Кодексу стосуються всіх працівників Банку, в тому числі членів Наглядової ради та Правління Банку (далі — Працівники), 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 укладеними з такими працівниками договорами

1.4. Знання та дотримання Кодексу Працівниками сприятиме впровадженню в Банку кращих стандартів корпоративної культури, забезпечить бездоганну ділову репутацію Банку та його Працівникам. Керівники¹ Банку, керівники підрозділів своїм особистим прикладом (tone at the top) демонструють високий рівень професіоналізму, чітке дотримання корпоративних цінностей Банку та нульову толерантність до будь-яких проявів незаконної діяльності.

1.5. Принципи та норми Кодексу мають враховуватись при розробці внутрішніх нормативних документів Банку, що регламентують діяльність структурних та відокремлених підрозділів Банку та Працівників Банку.

1.6. Кодекс розроблено на підставі нормативноправових актів Національного банку України, чинного законодавства України, загальноприйнятих стандартів етики та поведінки, звичаїв ділового обороту та кращої міжнародної практики.

1.7. У цьому Кодексі нижче наведені терміни вживаються в такому значенні:

Конфіденційна інформація - інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою;

Інсайдерська інформація - публічно не розкрита службова інформація Банку, яка стає відома працівникам Банку у зв'язку зі здійсненням ними своїх службових повноважень стосовно клієнтів, контрагентів, інших працівників, керівництва та власників банку.

2. Корпоративні цінності.

2.1. Корпоративні цінності є тим фундаментом, на якому ґрунтується ведення Банком своєї діяльності. Корпоративні цінності Банку направлені на те, щоб стати надійним партнером для клієнтів та надійним роботодавцем для своїх працівників.

¹ Відповідно до статті 42 Закону України «Про банки і банківську діяльність» до керівників належать голова, його заступники та члени ради банку, голова, його заступники та члени правління банку, головний бухгалтер банку

Корпоративні цінності є нормою щоденної поведінки Працівників та орієнтовані на досягнення стратегічних цілей Банку.

2.2. Банк у своїй діяльності керується наступними корпоративними цінностями:

Повага до клієнта. Для Працівника клієнт – повноправний партнер, який заслуговує самого якісного обслуговування та уваги. Кожен працівник Банку проявляє увагу до клієнтів, які до нього звертаються, знає своїх клієнтів та їх потреби, активно цікавиться думкою клієнтів відносно якості обслуговування для підвищення рівня власної компетентності. Працівник повинен уникати проявів формалізму, бездушного ставлення до потреб клієнта. Неприпустимими є прояви зверхності та зневажливого ставлення;

Законність. Працівники неухильно дотримуються всіх правил, положень, порядків і процедур, які встановлені законодавством України і внутрішніми документами Банку. Працівники, незважаючи на приватні інтереси, утримуються від дій, які суперечать чинному законодавству України;

Компетентність і ефективність. Працівники компетентно, вчасно, результативно і відповідально використовують службові повноваження, виконують посадові обов'язки та рішення/доручення керівників, яким вони безпосередньо підпорядковані, підзвітні та підконтрольні, не допускають зловживань та неефективного використання майна Банку;

Корпоративність. Працівники будують стосунки на основі взаєморозуміння, довіри, корпоративної солідарності і взаємодопомоги. Працівники проявляють готовність та здатність до ефективного співробітництва, являються активними членами команди.

2.3. Працівники Банку повинні поділяти корпоративні цінності та неухильно їх дотримуватись. Працівники Банку, які виконують управлінські функції, повинні власним прикладом демонструвати важливість та необхідність дотримання корпоративних цінностей іншими працівниками Банку.

Для керівників Банку встановлюються наступні вимоги та обов'язки:

- обов'язок дбайливого ставлення – обов'язок керівників Банку приймати рішення та діяти в інтересах Банку на підставі вимог законодавства, положень Статуту Банку та інших внутрішніх нормативних документів Банку та всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
- обов'язок лояльності – обов'язок керівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку та Клієнтів (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку);
- обов'язок керівників Банку мати бездоганну ділову репутацію;
- обов'язок дотримуватись принципу «tone at the top» («тон згори») - обов'язок керівників Банку демонструвати відповідальне лідерство в дотриманні корпоративних цінностей Банку ;
- вимоги щодо громадянства – керівники Банку не повинні мати громадянства (підданства) держави, що здійснює збройну агресію проти України.

3. Корпоративні принципи здійснення діяльності

3.1. Банк, здійснюючи свою діяльність, керується наступними принципами:

- забезпечення високої якості своїх продуктів та послуг;
- забезпечення максимальної фінансової ефективності діяльності Банку;
- захист інтересів Акціонера та вкладників Банку;
- забезпечення неухильного дотримання нормативно-правових актів Національного банку України, чинного законодавства України, внутрішніх

нормативних документів Банку та загальноприйнятих стандартів етики та поведінки, звичаїв ділового обороту;

- неухильне дотримання встановлених чинним законодавством України вимог з питань захисту інформації, включаючи інформацію з обмеженим доступом, у тому числі конфіденційну та інформацію, яка становить банківську та/або комерційну таємницю;
- інвестування в професійний розвиток Працівників;
- забезпечення чіткого розподілу між Працівниками відповідальності за всіма напрямками діяльності, що створює умови для оперативного прийняття рішень;
- забезпечення Працівникам належних умов праці;
- забезпечення соціального захисту Працівників Банку;
- встановлення правил, що забезпечують уникнення конфлікту інтересів, а у випадках його виникнення - вжиття всіх належних та необхідних заходів для його врегулювання;
- забезпечення нульової толерантності до неприйнятної поведінки Працівників;
- зміцнення культури управління ризиками та забезпечення її підтримки на всіх рівнях корпоративного управління.

3.2. Банк, використовуючи найкращі міжнародні практики на підставі законодавства України, впроваджує в свою діяльність систему управління екологічною та соціальною відповідальністю.

3.3. Кожен Працівник Банку при здійсненні своєї щоденної діяльності прагне сприяти зростанню прибутковості, підвищенню ефективності роботи Банку, встановленню довгострокових партнерських відносин з діловими Партнерами та Клієнтами, зниженню витрат, забезпеченню фінансової стабільності та зміцненню ділової репутації Банку.

4. Загальнообов'язкові норми поведінки та відповідальність за їх порушення.

4.1. Банк визначає наступні загальнообов'язкові норми поведінки для Керівників Банку:

- 4.1.1. дотримуватися обов'язків лояльності та дбайливого ставлення, а саме:
- розкривати усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку;
 - не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;
 - надавати перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є, у процесі вирішення питань, щодо яких інтереси Банку та учасників не збігаються;
 - відмовлятися від участі в прийнятті рішень, якщо наявний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;
 - діяти з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;
 - ставитися з відповідальністю до виконання своїх посадових обов'язків; приймати рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
 - дотримуватися вимог законодавства України, Статуту Банку, цього Кодексу та інших внутрішніх документів Банку;
 - забезпечувати збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення із посад.

- 4.1.2. мати бездоганну ділову репутацію;
- 4.1.3. дотримуватись принципу «tone at the top» («тон згори»);
- 4.1.4. демонструвати відповідальне лідерство в дотриманні корпоративних цінностей Банку;
- 4.1.5. здійснювати виконання своїх обов'язків професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності.

4.2. Банк визначає наступні загальнообов'язкові норми поведінки для працівників Банку:

4.2.1. власними діями та вчинками демонструвати приклад ставлення до стандартів поведінки (етики), визначених цим Кодексом, прихильності до корпоративних цінностей Банку та створювати необхідну атмосферу для дотримання культури управління ризиками,

4.2.2. виконувати свої функціональні/посадові обов'язки відповідно до посадових інструкцій, норм та правил, встановлених Банком, цінностей і принципів, прийнятих Банком;

4.2.3. сприяти підвищенню ефективності своєї роботи, забезпечуючи зростання результативності своєї діяльності та діяльності Банку в цілому;

4.2.4. використовувати українську мову у своїй роботі відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»;

4.2.5. встановлювати свої відносини з клієнтами та партнерами на принципах сумлінності, чесності та довіри, не допускати ситуацій, що можуть зашкодити інтересам або діловій репутації Банку;

4.2.6. встановлювати свої відносини з колегами на основі доброзичливості та ефективного співробітництва, підтримувати атмосферу поваги та толерантності у ставленні один до одного;

4.2.7. дотримуватись вимог законодавства України у сфері захисту прав споживачів, у тому числі реагувати на інформацію щодо можливого порушення таких прав клієнтів;

4.2.8. запобігати завданню шкоди майну Банку, не допускати неефективних та зайвих витрат при обслуговуванні клієнтів Банку, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, всіх правил та інструкцій з техніки безпеки та охорони праці, дбайливо ставитись до майна Банку та до використання апаратних, програмних та інформаційних ресурсів, які надаються працівникам для виконання їх функціональних/посадових обов'язків;

4.2.9. не вчиняти будь-яких дій та не допускати бездіяльності, що можуть бути розцінені як неприйнятна поведінка;

4.2.10. не вчиняти дій, що можуть бути розцінені, як дискримінація/мобінг/домагання;

4.2.11. не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, у тому числі банківську та комерційну таємницю, конфіденційну та інсайдерську інформацію;

4.2.12. утримуватися від виконання рішень чи доручень керівників Банку, якщо вони суперечать вимогам законодавства України та/або внутрішніх документів Банку, та повідомляти про такі випадки департамент комплаєнс відповідно до внутрішніх документів Банку;

4.2.13. повідомляти про будь-які можливі ризики для Банку безпосереднього керівника, ризик-координатора/комплаєнс-координатора, департамент комплаєнс відповідно до внутрішніх документів Банку;

4.2.14. сприяти внутрішнім або зовнішнім службовим розслідуванням, зокрема: перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг на дискримінацію чи переслідування, не приховувати, не спотворювати інформацію та не відмовлятися від надання інформації, необхідної для належного проведення службового

розслідування; 4.2.15. дотримуватися вимог законодавства України, Статуту Банку, цього Кодексу та інших внутрішніх документів Банку;

4.2.16. здійснювати виконання своїх обов'язків професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності.

4.3. Керівники та інші працівники Банку зобов'язані забезпечувати функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику.

4.4. Керівники/працівники Банку несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, дисциплінарну та матеріальну відповідальність за порушення загальнообов'язкових норм поведінки, що визначається згідно з законодавством України. Працівники несуть персональну відповідальність за дотримання вимог цього Кодексу та мають розуміти, що за порушення норм цього Кодексу, внутрішніх документів Банку та невиконання рішень органів управління Банку до них можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення, у тому числі припинення трудових відносин з Банком.

5 . Заборона здійснення незаконної діяльності.

5.1. Незаконною діяльністю у Банку вважається неприйнятна поведінка/порушення, що включає зокрема:

- подання недостовірної фінансової, статистичної, податкової та управлінської звітності;
- вчинення посадового злочину, економічного злочину (шахрайство);
- порушення санкцій;
- легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення;
- неконкурентна практика, хабарництво, корупцію;
- порушення прав споживачів;
- порушення законодавства України, внутрішніх документів Банку.

5.2. Кожен Працівник зобов'язаний брати активну участь у запобіганні незаконної діяльності, не здійснювати таку діяльність навіть з необережності або за недбалістю, перешкоджати будь-яким протиправним діям інших Працівників, клієнтів, ділових партнерів.

5.3. Працівникам забороняється:

1) використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

2) використовувати будь-яке майно чи кошти Банку в приватних інтересах; вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Банком;

3) впливати прямо або опосередковано на рішення Працівників з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між ними та Банком;

4) вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють інших Працівників до порушення вимог законодавства;

5) після звільнення або іншого припинення відносин з Банком розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію (конфіденційну),

яка стала відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом;

б) вимагати, одержувати подарунки для себе чи третіх осіб від юридичних або фізичних осіб безпосередньо або через інших осіб, у зв'язку із виконанням своїх повноважень або своїм становищем та пов'язаними з цим можливостями.

5.4. Працівники зобов'язані утримуватися від виконання рішень чи доручень, якщо вони суперечать вимогам законодавства чи внутрішнім документам Банку та повідомляти про такі випадки Службу комплаєнс.

5.5. У Банку забезпечується ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової, статистичної, податкової та управлінської звітності відповідно до законодавства України, міжнародних стандартів фінансової звітності та внутрішніх документів Банку. У Банку забезпечується своєчасність, повнота, точність та достовірність даних, які відображаються в бухгалтерському обліку та звітності. Керівники/працівники Банку відповідно до посадових інструкцій та інших внутрішніх документів Банку зобов'язані належно, своєчасно і в повному обсязі складати звітність про показники своєї діяльності і діяльності Банку, дотримуватися термінів та способів подання звітності користувачам та державним органам.

5.6. Працівникам забороняється встановлювати будь-які ділові відносини з юридичними і фізичними особами, яких включено до переліку осіб, пов'язаних із провадженням терористичної діяльності або щодо яких застосовано міжнародні санкції, в тому числі проводити валютно-обмінні фінансові операції, операції з готівкою (готівковими коштами) тощо. Про спроби встановлення ділових відносин з такими особами Працівник зобов'язаний негайно повідомити відповідального працівника Банку з фінансового моніторингу.

5.7. Кожен Працівник зобов'язаний у процесі обслуговування клієнта та при здійсненні операцій бути активним учасником у протидії легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, забезпечити своєчасне і у повному обсязі виконання вимог внутрішніх документів Банку з питань фінансового моніторингу.

5.8. Працівникам забороняється вчиняти будь-які дії щодо впровадження у своїй практиці недобросовісної конкуренції, поширювати рекламу у будь-якій формі, що містить неправдиву інформацію про діяльність Банку у сфері банківських послуг. Недобросовісною конкуренцією є дії, що суперечать чесним звичаям у господарській діяльності (порівняльна реклама, неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці, дискредитація суб'єкта господарювання, поширення інформації, що вводить в оману, підкуп посадових осіб та працівників клієнта).

5.9. При здійсненні операцій на фінансових ринках Банк не застосовує недобросовісні дії, пов'язані з маніпулюванням цінами на фінансових ринках. Банк виступає за чесну й здорову конкуренцію.

6. Заборона щодо надання послуг чи консультацій клієнтам та контрагентам, спрямованих на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

6.1. Працівникам Банку заборонено надавати послуги чи консультації клієнтам та контрагентам, що спрямовані на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

7. Вимоги щодо дотримання культури управління ризиками.

7.1. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління ризиками на які наражається Банк у своїй діяльності, враховуючи специфіку роботи Банку, вимоги Національного Банку України щодо управління ризиками з урахуванням масштабів своєї діяльності та складності операцій. З метою дотримання вимог щодо управління ризиками Банк чітко визначає обов'язки, повноваження та відповідальність кожного Працівника щодо управління ризиками.

7.2. Висока культура управління ризиками передбачає дотримання визначених Банком принципів, правил, норм Банку, спрямованих на проінформованість усіх Керівників/працівників Банку; обізнаність Працівників щодо ризиків, властивих сфері їх відповідальності та діяльності Банку в цілому. Працівники повинні своєчасно вживати заходів для попередження реалізації зазначених ризиків або зменшення їх негативного впливу на діяльність Банку.

7.3. Функції, обов'язки, повноваження і відповідальність кожного Працівника в системі управління ризиками включаються до його посадової інструкції.

7.4. Працівники зобов'язані здійснювати постійний самостійний контроль за результатами виконання своїх посадових обов'язків та дотримуватись внутрішніх правил і процедур управління ризиками та внутрішнього контролю.

7.5. У разі отримання інформації щодо ймовірності реалізації ризиків або їх фактичної реалізації Працівник повинен невідкладно повідомити про це свого безпосереднього керівника та Департамент ризиків.

7.6. З метою уникнення негативного впливу на ефективність функціонування системи управління ризиками керівники структурних підрозділів Банку мають забезпечити взаємозаміну працівників в разі тимчасової відсутності працівника або при його звільненні.

7.7. Банк забезпечує створення та дотримання високої культури управління ризиками, включаючи забезпечення обізнаності та залучення членів Наглядової ради Банку та членів Правління Банку, а також інших працівників Банку до управління ризиками, навчання працівників Банку з питань управління ризиками. Наглядова рада Банку, комітет з управління ризиками Наглядової ради Банку 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:

- визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;
- забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі під час управління ризиками з та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком
- отримання підтверджень, що керівники/працівники Банку, поінформовані про застосування заходів дисциплінарних стягнень/впливу (санкцій) або інші дії, які

застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушення в діяльності Банку.

7.8. Банк забезпечує доведення до відома керівників/працівників Банку інформації про внесені зміни до стратегії та політик управління ризиками, інших внутрішніх документів Банку з питань управління ризиками, проведення навчання та підвищення обізнаності працівників Банку щодо дотримання законодавства України, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, культури управління ризиками.

7.9. З метою підвищення рівня обізнаності Працівників Банк проводить регулярне (не рідше одного разу на рік для діючих працівників та під час прийняття на роботу нових працівників) навчання з питань культури управління ризиками та дотриманням цього Кодексу.

8. Заходи щодо запобігання порушенню прав споживачів.

8.1. Порушення прав споживачів означає вчинення порушень, які можуть бути встановлені та доведені виходячи з відповідних норм законодавства у сфері захисту прав споживачів. Клієнти є споживачами банківських та інших фінансових послуг Банку, права яких не повинні порушуватися Банком.

8.2. Банк забезпечує клієнтам захист їх прав, надає можливість вільного вибору банківських послуг, створює умови для здобуття необхідної, доступної, достовірної та своєчасної інформації про банківські та інші види послуг, що забезпечує можливість свідомого і компетентного вибору, прийняття самостійних рішень під час придбання таких послуг та реалізації їх прав. Банк постійно актуалізує інформацію для клієнтів на офіційному веб-сайті Банку та в приміщеннях Банку у доступному для клієнтів місці.

8.3. Банк здійснює свою діяльність у відповідності до норм законодавства про захист прав споживачів та законодавства про споживче кредитування. У Банку не повинні включатися у договори з клієнтами про надання фінансових послуг умови, які є несправедливими відповідно до законодавства України про захист прав споживачів.

8.4. В Банку визначена процедура порядку розгляду та опрацювання звернень до Банку з метою забезпечення захисту законних інтересів споживачів та отримання Банком зворотньої інформації щодо оцінки споживачами якості наданих послуг. Клієнти в будь-який час мають право звернутися до Керівників/працівників Банку (у т.ч. керівників відділень Банку) із зауваженнями, скаргами та пропозиціями, що стосуються діяльності Банку, заявою або клопотанням щодо реалізації своїх прав і законних інтересів та скаргою про їх порушення. Банк забезпечує відповідальне ставлення до всіх споживачів та оперативне реагування на їх звернення відповідно законодавства України.

9. Запобігання завданню шкоди майну Банку.

9.1. Працівники можуть використовувати майно Банку (рухоме та нерухоме майно, устаткування, кошти, службову інформацію) тільки для виконання посадових обов'язків. Активи Банку призначені для використання у відповідних цілях і не можуть бути продані, передані в користування, віддані безоплатно або утилізовані без належного письмового дозволу.

9.2. Майно, яке є доступним під час виконання посадових обов'язків, не повинно використовуватись Працівником в приватних інтересах або інтересах будь-яких юридичних чи фізичних осіб, в тому числі своїх близьких осіб. Приватним інтересом є будь-який майновий чи немайновий інтерес працівника, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

9.3 Керівники/працівники Банку мають докладати всіх зусиль для захисту майна Банку, включно з фізичним майном, нематеріальними активами, усіма видами робочих комунікацій, такими як обмін інформацією по електронній пошті, телефону, інтернету і локальній мережі, від втрати, крадіжки і неналежного використання; докладати максимум зусиль щодо його збереження шляхом ефективного та бережного використання.

9.4. Працівники Банку використовують техніку, програмне забезпечення та обладнання Банку з дотриманням інструкцій з експлуатації та з дотриманням заходів безпеки.

9.5. Керівник або інший працівник Банку, якому стане відомо про факт розкрадання, розтрата або неналежного використання будь-якого майна, що належить Банку, має негайно повідомити безпосереднього керівника та/або Службу безпеки Банку у порядку, встановленому внутрішніми документами Банку

9.6. Неправомірне використання майна Банку є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

10. Заборона використання службового становища Працівниками з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам.

10.1. Працівник Банку зобов'язаний приймати рішення та діяти в інтересах Банку на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації.

10.2. Працівник Банку зобов'язаний діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку).

10.3. Працівник Банку не має права зловживати своїм службовим становищем з метою отримання несправедливих персональних переваг на свою користь або на користь будь-яких юридичних чи фізичних осіб, в тому числі своїх близьких осіб. Підприємства та товариства близьких до працівника Банку фізичних осіб чи вони особисто отримують послуги Банку на загальних умовах.

10.4. У відносинах з працівниками інших підприємств і організацій, у тому числі при укладанні та виконанні договорів, працівник Банку зобов'язаний діяти чесно, етично і справедливо, уникати будь-яких дій, що могли б бути розцінені або розтлумачені як протекція або інша дія, що забезпечує перевагу чи пільги для окремого підприємства або організації, їх працівникам або іншим фізичним особам.

11. Заходи із запобігання корупційним діям і хабарництву.

11.1. Корупційні дії/хабарництво означають використання особою наданих їй повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди відповідно до законодавства України.

11.2. У Банку заборонено давати, пропонувати, обіцяти, отримувати, приймати, вимагати або просити грошові кошти та інші блага з метою отримання будь-якої неправомірної вигоди у власних інтересах або в інтересах третіх осіб. Заборона поширюється на всіх Працівників незалежно від їх посади, статусу, обставин, місця перебування.

11.3. Працівники зобов'язані:

- не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Банку;
- утримуватись від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчиняти корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Банку;
- невідкладно інформувати свого безпосереднього керівника про випадки підбурення до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку;
- невідкладно інформувати Службу комплаєнс/відповідального працівника Банку за розкриття конфлікту інтересів про випадки вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими Працівниками або іншими особами.

11.4. У Банку обмежується спільна робота близьких осіб, зокрема такі особи не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням функціональних обов'язків близьким їм особам.

11.5. Банк у своїй діяльності, а також у правовідносинах із діловими партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, керується принципом «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції і вживає всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції і пов'язаним з нею діям (практикам).

11.6. Керівники/працівники Банку повинні бути обізнані та забезпечувати дотримання законодавства України у сфері запобігання корупції, внутрішніх документів Банку, антикорупційної програми Банку та цього Кодексу з метою запобігання вчиненню корупційних дій і хабарництва. За корупційне правопорушення Працівник може бути притягнутий до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності.

12. Гарантії рівності відносин між банком та його клієнтами, працівниками, постачальниками та конкурентами.

12.1. Клієнти становлять основу банківського бізнесу. Від максимального задоволення їх потреб залежить успіх усієї діяльності Банку. Банк будує свої відносини з клієнтами, діловими партнерами, конкурентами органами державної влади та контролюючими органами на принципах професіоналізму, чесності, прозорості та взаємної поваги відповідно до етичних норм. Виключення з цього правила стосуються протиріччя між вимогами Клієнта та вимогами чинного законодавства України та/або морально-етичними нормами ведення бізнесу та/або за умов виникнення конфлікту інтересів

12.2. Банк поважно ставиться до всіх без виключення клієнтів та ділових партнерів і не застосовує до них будь-яких дискримінаційних вимог.

12.3 Під час обслуговування при реалізації продуктів та наданні послуг Працівник Банку забезпечує дотримання встановлених чинним законодавством України вимог щодо захисту прав споживачів та вживає всіх належних та необхідних дій з метою запобігання порушень. З цією метою Банк вживає наступні заходи:

- розкриває споживачам повну, достовірну інформацію, необхідну для отримання ними продуктів/послуг у порядку, спосіб та на умовах, визначених чинним законодавством України, зокрема, законами України «Про фінансові послуги та фінансові компанії», «Про захист прав споживачів», «Про забезпечення функціонування української мови як державної»;

- неухильно дотримується вимог законів України «Про рекламу», «Про банки і банківську діяльність», «Про споживче кредитування», Положення про інформаційне забезпечення банками клієнтів щодо банківських та інших фінансових послуг, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 28.11.2019 №141 зі змінами та доповненнями, при розповсюдженні інформації про продукти/послуги, які Банк пропонує споживачам фінансових послуг;

- забезпечує відповідальне ставлення до всіх категорій споживачів фінансових послуг та оперативне реагування на їх звернення відповідно до Закону України «Про розгляд звернень громадян»;

- забороняє Працівникам Банку та фінансовим посередникам нав'язувати Клієнтам додаткові фінансові послуги;

- забезпечує захист коштів та інших активів споживачів фінансових послуг від шахрайства та зловживань;

- забезпечує захист персональних даних Працівників, Клієнтів, ділових Партнерів, Постачальників та інших суб'єктів персональних даних з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних»;

- забезпечує виконання вимог щодо етичної поведінки при врегулюванні простроченої заборгованості відповідно до вимог Положення про встановлення додаткових вимог щодо взаємодії із споживачами фінансових послуг та іншими особами при врегулюванні простроченої заборгованості (вимог щодо етичної поведінки), затвердженого постановою Правління Національного банку України від 04.08.2022 № 170;

- передбачає право споживача фінансових послуг відмовитися від отримання послуги/ договору у порядку та на умовах, передбачених законодавством та договором між Банком та споживачем фінансових послуг;

- постійно підвищує кваліфікацію фінансових посередників та Працівників Банку, які працюють з Клієнтами тощо.

12.4. Банк уважно розглядає та своєчасно реагує на зауваження, скарги та звернення клієнтів до Банку. У випадку надходження скарги від клієнтів, ділових партнерів, органів державної влади чи контролюючих органів Працівники докладають максимум зусиль для оперативного її розгляду та вирішення по суті.

12.5. Банк є відкритим до будь-яких пропозицій клієнтів. При цьому отримання, розгляд та відповіді на пропозиції здійснюються відповідно до правил ділового обороту та вимог законодавства України.

12.6. Клієнт, який звернувся до Працівника Банку має отримати відповідь на своє запитання або рекомендації до якого Працівника чи підрозділу Банку по роботі з Клієнтами він може звернутися та отримати необхідну консультацію і участь у вирішенні питання.

12.7. Банк будує взаємовідносини з органами державної влади та контролюючими органами на принципах відкритості, законності, відповідальності та з дотриманням етичних стандартів, не застосовуючи неправомірних засобів впливу на прийняття адміністративних рішень. Комунікація Працівників Банку з представниками державних та контролюючих органів, а саме: надання письмових відповідей на запити, надсилання запитів від імені Банку, участь у засіданнях, нарадах, та інших подіях, де від Працівника Банку транслюється офіційна позиція Банку, здійснюється за рішенням голови правління Банку або члена правління, який є відповідним за відповідний напрям діяльності. Комунікація членів Наглядової ради Банку в межах її повноважень з представниками державних органів, а саме: надання письмових відповідей на запити, надсилання запитів, участь у засіданнях, нарадах, та інших подіях, де від члена наглядової ради Банку транслюється офіційна позиція Банку, здійснюється за умови попереднього узгодження з головою та іншими членами наглядової ради Банку. Банк визнає право й необхідність контролю за діяльністю учасників ринку фінансових послуг з боку контролюючих органів та співпрацює з ними в межах, встановлених чинним законодавством України.

12.8. Кожен Працівник Банку не розголошує інформацію з обмеженим доступом (у тому числі інформацію, що містить банківську таємницю, комерційну таємницю та іншу конфіденційну інформацію), пов'язану з Клієнтами, Постачальниками або діловими Партнерами, а також інші відомості, розкриття яких може завдати шкоди діловій репутації чи іншим нематеріальним або матеріальним інтересам Клієнта, Постачальника або ділового Партнера, якщо розкриття такої інформації прямо не передбачене чинним законодавством України.

12.9. Керівництво Банку розглядає Працівників як ключовий, універсальний, стратегічний актив, який здатен забезпечити йому довготривалі конкурентні переваги та досягнення провідних позицій на ринку банківських та фінансових послуг. Банк прагне, щоб відносини між Працівниками характеризувались взаємною повагою та толерантністю, будувались на засадах професіоналізму, відкритості та чесності.

12.10. Банк має на меті створити атмосферу довіри, в якій помилки, проблеми та інциденти обговорюються відкрито, але толерантно по відношенню до Працівників Банку. При обговоренні спірних питань працівники Банку обговорюють ситуацію або факти, але ні в якому разі не особистість колеги. Жодна причина або ситуація не може бути виправданням некоректної поведінки чи ставлення до інших

12.11. Банк не допускає по відношенню до своїх Працівників будь-яких проявів дискримінації за політичними, релігійними, расовими, національними, статевими чи іншими подібними ознаками під час прийому на роботу, оплати праці, просування по службі. Банк протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на працівників, категорично проти будь-якої дискримінації, мобінгу, домагань, ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності. На всіх Працівників поширюється принцип надання Банком рівних можливостей, які залежать лише від професіоналізму та особистого потенціалу Працівників.

12.12. Банк підтримує, заохочує та оцінює ініціативність та новаторство під час виконання Працівником своїх посадових обов'язків, реалізація яких може бути важливою для розвитку Банку, для вдосконалення процесів та покращення якості обслуговування. Кожен Працівник незалежно від займаної посади має право

висловлювати свою позицію та надавати пропозиції по вдосконаленню своєї роботи відповідно до його функціональних обов'язків.

12.13. Банк дотримується принципу нейтралітету відносно будь-яких громадських рухів, політичних партій та об'єднань, діючи в рамках Конституції та чинного законодавства України виключно як суб'єкт господарювання. У той самий час Банк поважає права своїх Працівників як приватних осіб та визнає за ними право вільно висловлювати власну точку зору щодо громадсько-політичного життя країни та брати участь у політичних процесах у вільний від роботи час, не представляючи при цьому інтереси Банку, у випадках, якщо це не створює конфлікту інтересів. Банк з розумінням ставиться до участі Працівників в громадській і підприємницькій діяльності за умови, що ця активність не має негативного впливу на виконання Працівником посадових обов'язків, а також на діяльність Банку в цілому.

12.14. Банк заохочує практику оперативного конфіденційного/анонімного інформування про випадки неетичної поведінки, порушень законодавства та інших дій з боку персоналу, клієнтів і контрагентів Банку, що може зашкодити інтересам Банку або завдати збитку його репутації. Політика Банку не допускає переслідування за добросовісне інформування про неналежну поведінку інших працівників.

13. Культура комплаєнс

13.1. Культура комплаєнс в Банку спрямована на дотримання Банком вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного Банку України, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, корпоративної етики, внутрішніх документів Банку та запобігання виникненню конфлікту інтересів.

13.2.. З метою постійного вдосконалення культури комплаєнс в Банку, створення атмосфери (tone at the top), забезпечення розуміння відповідальності працівників Банку за дотримання корпоративних цінностей, Керівники Банку забезпечують здійснення регулярної комунікації з працівниками Банку.

13.3. Керівники/працівники Банку зобов'язані дотримуватися внутрішніх документів Банку з питань комплаєнс та в межах покладених на них функцій/обов'язків зобов'язані виявляти комплаєнс-ризики у своїй діяльності та вживати заходи щодо управління ними.

13.4. Недотримання корпоративних цінностей/культури в Банку, порушення цього Кодексу є подіями (інцидентами) комплаєнс-ризиків, управління якими здійснюється відповідно до встановлених в Банку процедур.

13.5. Культура комплаєнс в Банку забезпечується шляхом взаємодії між працівниками Банку та департаментом комплаєнс, що сприяє підвищенню ефективності діяльності працівників та Банку в цілому та дозволяє здійснювати контроль за ефективністю заходів, спрямованих на зниження комплаєнс-ризиків

14. Обмеження щодо дарування та отримання подарунків.

14.1. Працівники під час діяльності та прийняття рішень повинні дотримуватися принципу незалежності. Недотримання правил щодо прийняття (дарування) подарунків може негативно вплинути на репутацію особи Працівника та Банку в цілому, поставити під сумнів об'єктивність та неупередженість дій Банку.

14.2. У Банку під подарунком вважається все, що може бути виражене у грошовому еквіваленті, а саме: грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які Керівники/працівники Банку надають/одержують безоплатно або за ціною нижчою мінімальної ринкової вартості.

14.3. Подарунки не можуть прийматися (даруватися) Працівниками для вчинення або не вчинення тих чи інших дій під час виконання посадових обов'язків.

14.4. Працівникам дозволено приймати (дарувати) подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, або ділову етику. Вартість такого подарунка не може перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунку. Під діловою гостинністю розуміються представницькі заходи (наприклад, ділові сніданки, обіди, вечери, фуршети, дегустації, інші заходи (конференції, культурні та спортивні заходи)), відшкодування витрат на дорогу, проживання, інші види витрат, які здійснюються Банком або стосовно Банку з метою встановлення чи налагодження ділових відносин або з іншою метою, пов'язаною з діяльністю Банку. Подарунки, які приймаються (даруються) як прояв гостинності або ділової етики, не можуть бути регулярними.

14.5. У разі наявності сумнівів у певній ситуації щодо правомірності та етичності прийняття (дарування) подарунків Керівники, працівники, представники Банку зобов'язані утримуватися від пропозиції ділової гостинності, подарунків офіційним особам, їх близьким особам, фактичним або потенційним діловим партнерам, їх працівникам або представникам, якщо така ділова гостинність, подарунки можуть бути розцінені як спонукання або готовність до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку. Не допускається дарування/отримання подарунків у вигляді грошових коштів (готівкових або безготівкових), еквіваленту грошових коштів (подарункові картки або подарункові ваучери).

14.6. Подарунки можуть бути дозволені у випадках, коли вони відповідають загально визнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує розміри, встановлені Законом України «Про запобігання корупції». Дарування/отримання подарунків, а також надання/приймання ділової гостинності у межах установлення чи підтримання ділових відносин або для досягнення іншої мети діяльності Банку допускається, якщо воно відповідає сукупності таких критеріїв:

- не має на меті вплив на об'єктивність будь-якого рішення щодо укладення правочинів, надання чи отримання послуг, інформації, будь-яких інших переваг для Банку;
- не є прихованою неправомірною вигодою;
- відповідає загально визнаним уявленням про гостинність (наприклад, подарунком є сувенірна продукція);
- не заборонено законодавством держави, в якій вони надаються та/або приймаються;
- вартість не перевищує меж, установлених законодавством та Банком;
- не заборонено відповідно до внутрішніх документів організації одержувача і не перевищує встановлену такими документами вартість;
- розголошення про подарунок, ділову гостинність не створить ризику для ділової репутації Банку або того, хто одержав подарунок, ділову гостинність;
- подарунки, ділова гостинність є обґрунтованими, ненадмірними і доречними в контексті встановлення/підтримання ділових відносин

14.7. У разі наявності сумнівів щодо прийнятності подарунка, ділової гостинності Керівники/працівники Банку повинні звернутися для отримання консультації та/або роз'яснення до Служби комплаєнс. Про факти надання (здійснення) або отримання подарунка/ділової гостинності в рамках загальновизнаних уявлень про гостинність керівники, члени органів управління, працівники, представники Банку протягом одного робочого дня повідомляють свого безпосереднього керівника та Службу комплаєнс Банку шляхом направлення повідомлення на електронну пошту, у випадках та порядку визначеному внутрішніми документами Банку. У випадку порушення законодавства України, внутрішніх документів Банку, щодо обмежень про дарування та отримання подарунків та ділової гостинності, Керівники/працівники Банку несуть відповідальність, передбачену законодавством України та внутрішніми документами Банку.

15. Принципи оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації, а також банківської таємниці.

15.1. Будь-яка інформація, за винятком загальнодоступної інформації або розкриття якої передбачено законодавством, в тому числі інформація про працівників Банку, Акціонера Банку, організаційну структуру Банку, фінансові потоки тощо, є інформацією з обмеженим доступом.

15.2. Керівники/працівники Банку повинні неухильно дотримуватись вимог законодавства України та внутрішніх/нормативно-методичних/розпорядчих документів Банку щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом, у тому числі банківської та комерційної таємниці, конфіденційної та інсайдерської інформації, та беруть на себе зобов'язання у письмовій формі щодо її нерозголошення.

15.3. Під час здійснення професійної діяльності Працівники завжди повинні залишатися незалежними та неупередженими, запобігати витоку інформації. Працівники зобов'язані при обробці, зберіганні та розповсюдженні конфіденційної інформації забезпечити наступні принципи:

- не розголошувати і не використовувати на власну користь або на користь інших осіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків;

- не надавати інформацію про клієнта чи ділового партнера будь-яким зовнішнім організаціям чи особам, завчасно не отримавши на це дозвіл клієнта чи ділового партнера. У випадках, коли цього вимагає чинне законодавство України, необхідна інформація надається виключно в тих обсягах, які визначені чинним законодавством;

- дотримуватися правил спеціального діловодства з документами, що містять конфіденційну інформацію та банківську таємницю;

- запобігати несанкціонованому доступу до електронних та інших носіїв інформації з обмеженим доступом;

- дотримуватися застережень щодо збереження конфіденційної інформації та банківської таємниці;

- дотримуватись внутрішніх документів Банку щодо режиму оброблення, зберігання та використання конфіденційної інформації про своїх клієнтів та ділових партнерів.

15.4. Керівникам/працівникам Банку, який володіє інсайдерською інформацією, забороняється:

- вчиняти з використанням інсайдерської інформації на власну користь або на користь інших осіб правочини щодо фінансових інструментів, яких стосується інсайдерська інформація, до моменту оприлюднення такої інформації;
- передавати інсайдерську інформацію або надавати доступ до неї іншим особам, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або службових обов'язків та в інших випадках, передбачених законодавством України;
- надавати будь-якій особі рекомендації стосовно фінансових інструментів, щодо яких вона володіє інсайдерською інформацією, до моменту оприлюднення такої інформації.

15.5. З метою забезпечення належного та прозорого висвітлення діяльності у засобах масової інформації, інформацію щодо Банку при спілкуванні із представниками засобів масової інформації Працівники Банку мають право надавати лише за наявності відповідного дозволу голови Правління Банку або згідно до своїх повноважень, передбачених посадовими інструкціями та/або довіреностями.

15.6. При спілкуванні із представниками ЗМІ працівник Банку має право використовувати тільки інформацію з відкритих джерел Банку (веб-сайту, буклетів, прес-релізів тощо). Коментарі та прогнози відносно ситуації у зовнішньому середовищі можуть надаватись виключно на підставі офіційно підтверджених даних та виключно в межах власної компетенції відповідно до посадової інструкції. При цьому, кожен Працівник Банку повинен пам'ятати, що будь-яка точка зору висловлена ним, як Працівником Банку, чи розкрита ним інформація безпосередньо співвідноситься з самим Банком, його іміджем та впливає на його репутацію.

15.7. Якщо Працівнику стало відомо про загрозу чи факт неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом Працівник зобов'язаний негайно повідомити про це свого безпосереднього керівника та Службу комплаєнс/відповідального працівника Банку за розкриття конфлікту інтересів.

15.8. За порушення зобов'язань та заборон з оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації, а також банківської таємниці Працівники несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

16. Екологічна та соціальна відповідальність.

16.1. Банк, використовуючи найкращі міжнародні практики та на підставі законодавства України, запроваджує в свою діяльність систему управління екологічною та соціальною відповідальністю.

16.2. Екологічна та соціальна відповідальність Банку передбачає дотримання стандартів, принципів та підходів щодо досягнення Банком цілей сталого розвитку згідно моделі ESG, а саме:

16.2.1. Екологічна (Environmental):

- вживати заходів для зменшення відходів і збільшення рівня їх переробки;
- підтримувати ініціативи з біорізноманіття та захисту природних екосистем;
- використовувати ресурси розумно та економно;
- підтримувати ініціативи Банку з економії ресурсів та охорони навколишнього середовища;

- повідомляти про будь-які екологічні інциденти.

16.2.2. Соціальна (Social):

- забезпечувати справедливі та безпечні умови праці для всіх працівників Банку;
- підтримувати різноманітність та інклюзію в робочому середовищі;
- взаємодіяти з громадами для підтримки соціального розвитку та благополуччя;
- дотримуватись високих стандартів етичної поведінки та прозорості.

16.2.3. Управлінська (Governance):

- сприяти відповідальному управлінню та прийняттю рішень на всіх рівнях, враховуючи принципи ESG;
- забезпечувати дотримання законодавства та внутрішніх документів Банку в сфері ESG та сталого банкінгу.

17. Корпоративний стиль та культура.

17.1. Всі Працівники Банку зобов'язані виглядати охайно та дотримуватись ділового стилю в одязі, що відповідає іміджу Банку. Працівник Банку зобов'язаний дотримуватись ділового стилю в одязі. Зовнішній вигляд працівника Банку не має бути недбалим та екстравагантним. Основні вимоги до одягу – охайність, зручність, консерватизм. Палітра кольорів не повинна дратувати і відволікати його співрозмовників, клієнтів та інших Працівників Банку від розмови.

17.2. У зовнішньому вигляді всіх Працівників Банку забороняється велика кількість прикрас; рваний чи пошкоджений одяг або взуття; надто строкатий або прозорий одяг; міні-спідниці та одяг з оголеними плечима; спортивний одяг (спортивні костюми); пляжний одяг та взуття (майки, шорти, шльопанці); одяг, який містить зображення чи написи провокативного або агресивного характеру. Правила зовнішнього вигляду є обов'язковими для всіх без винятку Працівників Банку. Недотримання Працівником Банку ділового стилю в одязі є порушенням трудової дисципліни.

17.3. Деяким Працівникам Банку можуть установлюватись окремі вимоги щодо одягу відповідно до особливостей та умов їх роботи, зокрема використання спеціального одягу встановленого зразка.

17.4. Банк також дотримується єдиного корпоративного стилю при виготовленні сувенірно-презентаційної продукції відповідно для клієнтів та партнерів Банку.

17.5. Відповідно до Закону України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» Працівникам Банку заборонено вживати тютюнові вироби та використовувати пристрої для споживання тютюну, зокрема, електронні пристрої для нагрівання тютюну, електронні сигарети, кальяни у приміщеннях Банку. Куріння дозволяється виключно у спеціально відведених місцях для куріння.

18. Відповідальність та контроль за дотриманням вимог цього кодексу.

18.1. Дотримання положень цього Кодексу є обов'язковим для всіх Працівників Банку. Кожен Працівник Банку несе особисту відповідальність за дотримання положень цього Кодексу та за якість виконуваної ним роботи та ефективне використання свого робочого часу. Порушення положень Кодексу

розцінюються як непоаяльність Працівника до Банку та можуть стати підставою застосування до Працівника заходів дисциплінарного впливу.

18.2. За нанесення будь-якої шкоди Банку Працівник Банку несе відповідальність, передбачену чинним законодавством України та внутрішніми нормативними та розпорядчими документами Банку.

18.3. Кожен Працівник Банку зобов'язаний звернутись до департаменту комплаєнс, якщо він має сумніви щодо дотримання Кодексу в конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому.

18.4. З метою дотримання високих етичних стандартів Служба комплаєнс забезпечує організацію обов'язкового навчання та ознайомлення Працівників Банку з цим Кодексом. Кожен Працівник Банку при прийомі на роботу ознайомлюється з Кодексом. Служба комплаєнс проводить обов'язкове щорічне загальнобанківське навчання для діючих Працівників Банку з питань дотримання Кодексу та контролює дотримання всіма працівниками Банку вимог Кодексу.

19. Заключні положення.

19.1. Цей Кодекс набирає чинності з моменту затвердження його Наглядовою радою Банку та є обов'язковим для виконання всіма Працівниками.

19.2. Текст Кодексу перебуває у постійному відкритому доступі для всіх Працівників.

19.3. Всі зміни та доповнення до цього Кодексу вносяться у порядку, встановленому Банком.

19.4. У випадку невідповідності будь-якої частини даного Кодексу чинному законодавству України, цей Кодекс діє лише в тій частині, яка не буде суперечити чинному законодавству України.

19.5. Відповідальність за здійснення контролю за впровадженням та дотриманням Кодексу покладається на Службу комплаєнс.

19.6. На Службу комплаєнс покладається функція надання консультацій Працівникам Банку із питань дотримання положень та вимог цього Кодексу.

19.7. Служба комплаєнс забезпечує щорічне ознайомлення керівників Банку, керівників підрозділів контролю та інших працівників Банку з цим Кодексом.

19.8. Служба комплаєнс не рідше одного разу на рік звітує Наглядовій раді Банку про дотримання/недотримання вимог цього Кодексу, про виявлені факти порушень та здійснені щодо їх недопущення в майбутньому заходи.

19.9. Керівники структурних підрозділів Банку несуть відповідальність за здійснення контролю щодо дотримання положень цього Кодексу підлеглими працівниками.