

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ (ЕТИКИ)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою радою АТ "АЛЬТБАНК"
протокол від «09» березня 2021 №12

СТАТТЯ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс поведінки (етики) (далі – Кодекс) це збірник основних морально-етичних і ділових норм, принципів та корпоративних цінностей якими керується АТ «АЛЬТБАНК» (далі – Банк), його керівники, у тому числі члени Наглядової ради, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку (далі – Працівники).

Метою цього Кодексу є забезпечення єдиних етичних норм, правил поведінки та принципів діяльності Банку, які спрямовані підвищувати фінансову стабільність та ефективність роботи Банку.

Задачі Кодексу:

- Закріплення корпоративних цінностей Банку та розвиток корпоративної культури, орієнтація Працівників на єдині корпоративні цілі, підвищення корпоративної ідентичності та дотримання культури управління ризиками.

- Визначення політики та правил взаємодії Банку по відношенню до клієнтів, акціонерів, ділових партнерів, державних органів і конкурентів на умовах гарантії рівності відносин між Банком та його клієнтами, Працівниками, постачальниками та конкурентами.

- Визначення етикету поведінки, основ взаємовідносин Банку з клієнтами, діловими партнерами, органами державної влади, конкурентами та Працівниками Банку.

- Визначення механізмів захисту інтересів клієнтів, акціонерів, ділових партнерів та Працівників Банку.

- Визначення заборони незаконної діяльності, подання недостовірної фінансової та статистичної звітності, вчинення посадового злочину, шахрайства, порушення санкцій, легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

- Визначення порядку прийняття рішень в складних етичних ситуаціях та при наявності конфлікту інтересів.

- Визначення норм запобігання порушенню прав споживачів.

- Визначення порядку дії керівників та інших Працівників Банку для запобігання завданню шкоди майну Банку.

- Визначення заборони використання службового становища керівниками Банку та іншими Працівниками Банку з метою отримання несправедливих переваг або надання таких переваг третім особам та обмеження щодо дарування та отримання подарунків.

- Визначення норм щодо запобігання корупційним діям та хабарництву.

- Забезпечення усвідомлення Працівниками Банку особистої відповідальності перед Клієнтами, діловими партнерами та Акціонерами Банку щодо виконання своїх посадових обов'язків, своєї ролі в реалізації цілей Банку, використовуючи принципи оброблення, зберігання та не розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації.

Положення цього Кодексу застосовуються до всіх Працівників Банку, незалежно від рівня їх посади, в тому числі до членів Правління Банку, а також до всіх осіб, які працюють в Банку на договірних засадах. Кодекс є невід'ємною частиною загальних трудових відносин та регламентує діяльність Працівників. Текст Кодексу перебуває у постійному відкритому доступі для всіх Працівників Банку, Клієнтів, Акціонерів, органів державної влади, ділових партнерів, тощо.

Кодекс набирає чинності з моменту затвердження його рішенням Наглядової ради Банку (далі – Рада Банку). Кодекс переглядається за необхідності, але не рідше одного разу на рік. Причинами внесення змін до Кодексу є зміни до законодавчих, регуляторних, внутрішніх документів, тощо. Зміни та доповнення до Кодексу затверджується рішенням Ради Банку.

СТАТТЯ 2. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ

Банк очікує від всіх Працівників Банку дотримання найвищих етичних стандартів у стосунках з клієнтами, потенційними клієнтами, а також чіткої та злагодженої взаємодії підрозділів Банку.

Усі Працівники Банку мають пам'ятати, що чесність та професіоналізм є фундаментальними основами для довготривалого успіху Банку, і що своєю доброзичливою та коректною поведінкою вони створюють престиж та добру репутацію собі і Банку.

Цей Кодекс визначає стандарти професійної та етичної поведінки та діяльності Працівників, встановлює внутрішні правила, спрямовані на підвищення якості послуг, фінансової стабільності, прозорості та ефективності банківських процесів та є повсякденним посібником у стосунках з

діловими партнерами, клієнтами, конкурентами, колегами, органами державної влади та акціонерами.

Корпоративні цінності Банку:

Клієнтоорієнтованість – для успішного партнерства та захисту інтересів клієнтів Банк забезпечує високий рівень якості обслуговування, пропонує клієнтам оптимальні фінансові рішення, надає зручні сучасні інструменти для керування фінансами та всебічну підтримку в розвитку бізнесу. Банк створює такі умови та канали продажу продуктів і послуг, щоб забезпечити клієнтам максимально зручний вибір часу, місця та способу отримання банківського сервісу.

Командна робота – всі Працівники Банку працюють як команда, підтримуючи один одного у вирішенні задач та щоденних робочих питань, діляться досвідом та необхідною інформацією, виявляючи ініціативу в роботі та професіоналізм з докладанням належних зусиль і старанності. Працівники Банку усвідомлюють взаємну відповідальність за успішне функціонування та розвиток Банку, на належному рівні підтримують імідж Банку.

Повага – всі Працівники Банку виявляють повагу до клієнтів, колег, ділових партнерів, органів державної влади та акціонерів. Вони завжди готові до комунікації, прагнуть до взаємовигідних відносин та взаємодопомоги, створюють доброзичливу атмосферу, проявляють толерантність під час спілкування на будь-якому рівні і будь-яким способом (зустрічі, телефонні розмови, листування, тощо).

Безпека – Банк вживає всіх заходів спрямованих на створення надійної системи безпеки Банку, його клієнтів, акціонерів, ділових партнерів і Працівників Банку. Працівники Банку активно приймають участь в попередженні будь-яких протиправних дій з боку інших Працівників, клієнтів, ділових партнерів та інших третіх осіб по відношенню до держави і суспільства в цілому, а також по відношенню до клієнтів, акціонерів, ділових партнерів та Банку.

Кодекс визначає високі етичні та професійні стандарти, в основу яких покладені принципи у взаємовідносинах з клієнтами, діловими партнерами, органами державної влади та суспільством:

- чесність та порядність – Банк послідовний та чесний у своїх думках, словах і діях
- законність – Банк дотримується законодавства України, ринкових стандартів та правил справедливої конкуренції,
- прозорість та довіра – Банк веде бізнес відкрито, надає чітку, об'єктивну та правдиву інформацію клієнтам, діловим партнерам, органам державної влади та акціонерам.

У своїй роботі Працівники Банку:

- будують з Клієнтом чесні та прозорі відносини;
- керуються найвищими стандартами якості, яких завжди дотримуються;
- беруть на себе відповідальність за свої дії та рішення;
- завжди виконують свої зобов'язання;

Банк:

- формує надійні та довгострокові партнерські відносини, що ґрунтуються на принципі розуміння потреб Клієнтів;

• будує високопрофесійну команду, яка має солідний практичний досвід, надає кваліфіковані поради та відповідає рівню провідних європейських банків.

Кожен Працівник відповідно до посадових обов'язків, повинен сприяти росту прибутковості, підвищенню ефективності роботи Банку, встановленню стратегічних партнерських відносин з діловими партнерами і Клієнтами, зниженню витрат та зміцненню фінансової стабільності та ділової репутації Банку.

Всі Працівники Банку (керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники) зобов'язані:

- виконувати свої посадові обов'язки відповідно до правил, корпоративних цінностей і принципів, прийнятих Банком, а також посадових інструкцій;

• відповідати кваліфікаційним вимогам Банку, а саме: професіоналізм, прагнення до успіху, ініціативність, старанність та креативність, вміння швидко адаптуватися до нових умов бізнесу, працювати в команді;

- підвищувати ефективність своєї роботи, забезпечуючи підвищення результативності за допомогою оптимізації бізнес-процесів;

- планувати та виконувати свою роботу відповідно до вимог законодавства України, зокрема нормативно-правових актів Національного банку України, (далі - НБУ) та внутрішніх документів Банку;
- забезпечувати функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризиків;
- виконувати свої обов'язки професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності;
- не розголошувати конфіденційну інформацію;
- вести та зберігати всю документацію та всі записи службового характеру в повній відповідності до вимог чинного законодавства, цього Кодексу та інших внутрішніх нормативних документів Банку;
- будувати свої відносини з Клієнтами та діловими партнерами на принципах сумлінності, чесності та довіри, не допускати ситуацій, що можуть зашкодити інтересам Банку або його діловій репутації;
- будувати свої відносини з колегами, діловими партнерами, клієнтами, органами державної влади на підставі доброзичливості та ефективності співробітництва з дотриманням законодавчих та інших нормативно-правових актів, які забезпечують рівні можливості для громадян України, незалежно від раси, кольору шкіри, релігії, статі, національного походження, віку та фізичних недоліків;
- чітко відокремлювати приватні та службові інтереси;
- дотримуватись ділового стилю одягу, який відрізняється офіційністю, стриманістю та акуратністю.

СТАТТЯ 3. НОРМИ ПОВЕДІНКИ

Кожен Працівник Банку при виконанні посадових обов'язків повинен визначати межі прийнятної та неприйнятної поведінки. 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.

Загальнообов'язкові норми поведінки для керівників Банку:

- бути прикладом для своїх підлеглих та інших працівників, діяти відповідно до найвищих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки;
- регулярно нагадувати своїм підлеглим про важливість корпоративної культури та необхідність її дотримання;
- проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу або інших внутрішніх нормативних документів Банку;
- бути справедливим і об'єктивним в оцінці роботи підпорядкованих Працівників, вживати заходів щодо їх морального і матеріального стимулювання, у тому числі щодо їхнього кар'єрного зростання;
- не допускати необґрунтованого притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення, фактів необ'єктивного підходу до оцінки професійних, ділових та особистих якостей підпорядкованих Працівників.

Загальнообов'язкові норми поведінки для Працівників:

- неухильно дотримуватись загально визначених етичних норм моралі та поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, колегами, органами державної влади та акціонерами;
- сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, рішення та доручення керівництва Банку;
- утримуватись від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать вимогам законодавства чи внутрішніх нормативних документів Банку та повідомляти про такі випадки Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- не здійснювати діяльність, що порушує моральні і правові норми та може завдати шкоди репутації або інтересам Банку, клієнтів, ділових партнерів;
- негайно повідомляти про будь-які можливі ризики для Банку свого безпосереднього керівника, Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) або Центр з управління ризиками;

- сприяти внутрішнім службовим перевіркам, зокрема перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг щодо дискримінації чи переслідування; не приховувати, не спотворювати інформацію та не відмовлятися від надання інформації, необхідної для належного проведення службової перевірки.

Взаємовідносини Банку зі своїми Працівниками.

Банк буде відносини зі своїми Працівниками на принципах довгострокового співробітництва, взаємної поваги та неухильного виконання взаємних зобов'язань.

Банк прагне, щоб відносини між Працівниками Банку характеризувались взаємною повагою та толерантністю, будувались на засадах професіоналізму, відкритості та чесності.

Працівники Банку зобов'язані неухильно дотримуватись трудової дисципліни. У випадках, коли обставини можуть призвести до порушення дисципліни, Працівник повідомляє про це безпосереднього керівника. Працівник намагається передбачити і уникати таких обставин.

Не дозволяється зловживати сприятливими умовами щодо певних операцій або послуг, які Банк може запропонувати Працівникам. Такі спеціальні умови не повинні використовуватися для задоволення потреб і в інтересах третіх осіб, які не мають на них права (наприклад, пов'язані з підприємницькою діяльністю родича або іншої особи).

Працівники Банку повинні чесно і сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, нести відповідальність за результати своєї роботи, дотримуватись трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку і норм цього Кодексу, своєчасно і точно виконувати розпорядження керівництва, не допускати ігнорування звернень колег, використовувати робочий час для продуктивної роботи, утримуватись від дій, що заважають іншим Працівникам Банку виконувати їхні посадові обов'язки.

Азартна, алкогольна та іншого роду залежність суперечить вимогам цього Кодексу, оскільки загрожує професійному виконанню Працівникам з такою залежністю своїх посадових обов'язків.

Банк підтримує і заохочує ініціативність та новаторство під час виконання Працівником Банку своїх посадових обов'язків. Кожен Працівник Банку незалежно від займаної посади має право висловлювати свою позицію та надавати пропозиції з вдосконалення своєї роботи відповідно до його посадових обов'язків.

Банк заохочує розвиток культури управління ризиками, у тому числі шляхом проведення навчань для Працівників Банку з питань управління ризиками та дотримання норм законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк. Працівники Банку при виконанні своїх обов'язків мають усвідомлювати можливі ризики, які притаманні їх роботі та приділяти їм особливу увагу. Працівники Банку інформують безпосереднього керівника та профільні підрозділи Банку про наявність ризиків, які можуть спричинити втрати для Банку і залежних структур.

Політика винагороди в Банку ґрунтується на врахуванні досягнутих результатів роботи кожного Працівника Банку і відповідає та сприяє ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику. Винагорода Працівників Центру з управління ризиків, Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та Відділу внутрішнього аудиту не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю.

Розпорядження рахунком третьої особи.

Працівник Банку може отримувати довіреність на розпорядження рахунками членів своєї сім'ї, що відкриті в Банку, і навпаки, члени сім'ї можуть одержувати довіреність на розпорядження рахунками Працівника в Банку. Працівникам не дозволяється одержувати довіреність на розпорядження Клієнтськими рахунками, відкритими в Банку. Якщо для цього існує обґрунтовані причини, то вимагається погодження Голови Правління.

Безпека:

- Банк дбає про фізичну безпеку Працівників і клієнтів шляхом впровадження належної охорони приміщень та дотримання належних стандартів поведінки при настанні надзвичайних ситуацій;

- Банк дбає про захист конфіденційної інформації та персональних даних Клієнтів та Працівників;

- кожен Працівник Банку дотримується норм з охорони праці;

- доступ до приміщень Банку, за винятком випадків, узгоджених належним чином з керівництвом, здійснюється в робочі дні;

- з міркувань безпеки особисті візити до Працівників в приміщення Банку забороняються, якщо на це немає дозволу керівника підрозділу;
- куріння на території Банку допускається виключно у спеціально відведених для цього місцях;
- на робочому місці заборонено вживання та зберігання алкогольних напоїв, наркотичних засобів та психотропних речовин, за виключенням лікарських засобів;
- Працівник не повинен погоджуватися, за винятком випадків, коли на це дав дозвіл Голова Правління, бути уповноваженою Клієнтом особою, здійснювати його операції у/або з Банком або діяти від імені цього Клієнта, керувати його рахунками/бізнесом, зберігати його готівку та/або цінні папери тощо.

Працівник може бути представником акціонера Банку на Загальних зборах акціонерів Банку, якщо довіреність має завдання на голосування. Працівник на підставі відповідної довіреності може бути представником акціонера та/або посадової особи, та/або кандидата на посаду в Банку у відносинах з Національним банком України, Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, контролюючими та іншими органами державної влади та місцевого самоврядування, бюро кредитних історій та з іншими особами з питань, що стосуються Банку. Якщо Працівник Банку виступає у якості свідка в суді, зокрема, у провадженнях стосовно Клієнтів, інших теперішніх або колишніх Працівників, і при цьому вимагається надання інформації, пов'язаної з роботою в Банку, то такий Працівник повинен попередньо одержати консультацію Центру з безпеки.

СТАТТЯ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ КОДЕКСУ

Кожен Працівник Банку несе персональну відповідальність за неухильне дотримання вимог цього Кодексу. Порушення правил Кодексу, внутрішніх нормативних документів може призвести до дисциплінарних стягнень і навіть розторгнення трудових відносин у порядку, встановленому законодавством України.

Крім того, всі Працівники Банку (включно з керівниками Банку, керівниками підрозділів контролю) за неприйнятну поведінку, яка включає порушення вимог законодавства, в тому числі щодо протидії корупції, використання інсайдерської інформації, розголошення конфіденційної інформації та інших вимоги, у випадках, передбачених законодавством, можуть бути притягнені до кримінальної відповідальності.

Дотримання стандартів, викладених у Кодексі та внутрішніх нормативних документах Банку, є обов'язковою умовою для роботи в Банку. Тому, Працівники Банку ретельно вивчають і неухильно дотримуються положень цього Кодексу, внутрішніх нормативних документів Банку та вимог законодавства України. При влаштуванні на роботу в Банк кожен Працівник повинен підписати Зобов'язання про дотримання цього Кодексу (Додаток 1 до цього Кодексу).

СТАТТЯ 5. ЗАБОРОНА ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кожному Працівнику заборонено здійснення будь-якої незаконної діяльності. Кожен Працівник зобов'язаний брати активну участь у межах своїх повноважень у запобіганні незаконній діяльності інших Працівників, клієнтів, ділових партнерів Банку. За вчинення незаконної діяльності Працівники Банку можуть бути притягнуті до відповідальності згідно з чинним законодавством України.

Достовірність фінансової та статистичної звітності:

- Банк відображає всі фінансові операції, суворо дотримуючись вимог бухгалтерського обліку та звітності, звітність складається за прийнятими стандартами і повністю відображає всі аспекти стану та результатів діяльності Банку. Надання неповної, недостовірної, неточної звітності є недопустимим.

- Банк забезпечує своєчасність, повноту, точність та достовірність даних, які відображаються в бухгалтерському обліку та звітності;

- Працівник Банку, який володіє інформацією про порушення принципів ведення бухгалтерського обліку та звітності, в тому числі про розтрати грошових коштів, необлікованого майна Банку, зобов'язаний невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника, Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та профільні підрозділи Банку.

Посадовий злочин, економічний злочин (шахрайство).

Банк забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії посадовим злочинам, економічним злочинам та шахрайству у діяльності його Працівників.

Працівникам Банку забороняється:

- подавати завідомо недостовірну фінансову та статистичну звітність;
- прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб брати участь у економічних злочинах (шахрайських діях);
- використовувати своє службове становище з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам, отримання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, вчиняти посадові злочини;
- безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких осіб від юридичних осіб чи фізичних осіб у зв'язку із виконанням покладених на Працівника Банку повноважень;
- залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам законодавства;
- сприяти призначенню на посаду особи, яка не має переваг перед іншими кандидатами на цю посаду, неправомірно втручатись в роботу інших Працівників Банку;
- неправомірно надавати перевагу фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів та прийняття рішень, затвердженням (погодженням) висновків;
- проводити по власному рахунку операції за дорученням або на користь Клієнтів Банку (розміщувати вклад (депозит), здійснювати переказ коштів, сплачувати кредит та/або нараховані за ним проценти, отримувати готівку тощо);
- використовувати кошти, будь-які комп'ютерні системи та інформаційні масиви, чи будь-яке інше майно Банку у приватних інтересах;
- прямо або опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих Працівників до прийняття рішень, вчинення дії на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.
- надавати послуги чи консультації клієнтам та контрагентам, які спрямовані на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

Заборона щодо порушення санкцій та вимог з протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

Банк бере активну участь у протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

Кожен Працівник Банку зобов'язаний дотримуватись встановлених правил та програм щодо протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдженню зброї масового знищення, та виконувати вимоги щодо спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій) відповідно до законодавства України, міжнародних договорів України або рішень міждержавних об'єднань, міжнародних, міжурядових організацій, участь у яких бере Україна, а також іноземних держав. Банк має розроблені та впроваджені відповідні правила та програми, основним принципом яких є реалізація внутрішньобанківських норм задля забезпечення участі всіх Працівників Банку (у межах їх компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов'язані з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення. Банк вживає всі можливі заходи, щоб мати ділові стосунки тільки з надійними клієнтами та контрагентами, які займаються законною діяльністю та дотримується процедур перевірки на основі ризиків «Знай свого клієнта».

Неконкурентна практика:

Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та взаємної поваги відповідно до вимог антимонопольного законодавства. Банк не укладає недобросовісних угод, які не відповідають цінovій політиці, та дотримується вимог добросовісної конкурентної практики. Працівникам Банку забороняється будь-який прояв неконкурентної практики, недобросовісної конкуренції, а також порушення цивілізованих норм ведення бізнесу та правил ділової поведінки.

СТАТТЯ 6. ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

В Банку створена комплексна, адекватна та ефективна система управління ризиками, на які наражається Банк у своїй діяльності. Банк визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей, які базуються на веденні бізнесу на законних та етичних принципах, та постійно підтримує високу культуру управління ризиками.

Працівники Банку дотримуються вимог впровадженої системи управління ризиками, яка включає стратегію та політику управління ризиками, культуру управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками.

Банк підтримує високий рівень обізнаності та забезпечує проведення навчання Працівників Банку щодо дотримання норм законодавства, відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, культури управління ризиками, урахувавши цей Кодекс. Всі Працівники Банку проходять навчання з питань культури управління ризиками та дотримання цього Кодексу не рідше одного разу на рік для діючих Працівників та під час прийняття на роботу нових Працівників.

СТАТТЯ 7. ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕННЮ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ

Банк забезпечує дотримання всіх законодавчих та нормативно – правових актів щодо захисту прав споживачів. Банк здійснює лише ті операції, на які має ліцензії та дозволи. Банк не використовує маркетингові заходи та рекламу, які вводять в оману або містять приховану інформацію.

СТАТТЯ 8. ПОРЯДОК ДІЙ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЯ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ

Будь-яке майно Банку надається Працівникам виключно для забезпечення виконання їх посадових обов'язків.

Всі Працівники Банку:

- використовують комп'ютерні системи, обладнання та інше майно Банку з дотриманням діючих заходів безпеки;
- не використовують робочі телефони, факси, копіювальні машини, комп'ютери та інше майно Банку для власних потреб;
- повідомляють безпосереднє керівництво та Центр з безпеки про факти розкрадання, розтрати, неналежного використання майна Банку.

Працівники зобов'язані відповідально поводитись з майном Банку з метою забезпечення його цілісності та можливості належного використання. Кожний Працівник зобов'язаний піклуватися про збереження майна Банку. Неправомірне користування майном Банку є підставою для притягнення Працівника до відповідальності.

СТАТТЯ 9. ЗАБОРОНА ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВОГО СТАНОВИЩА КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ З МЕТОЮ ОТРИМАННЯ НЕСПРАВЕДЛИВИХ ПЕРСОНАЛЬНИХ ПЕРЕВАГ АБО НАДАННЯ ТАКИХ ПЕРЕВАГ ТРЕТІМ ОСОБАМ

Кожен Працівник зобов'язаний під час виконання своїх посадових обов'язків керуватися виключно інтересами Банку, а не своїми власними.

Працівники Банку не здійснюють діяльності від імені Банку і за жодних обставин не використовують роботу в Банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам, або особам, які б могли негативно вплинути на репутацію Банку або в інший спосіб зашкодити його інтересам.

Кожен Працівник Банку повинен дотримуватись жорстких внутрішніх процедур з управління конфліктами інтересів, що визначена та регулюється внутрішніми нормативними документами Банку. З метою уникнення конфлікту інтересів Працівники Банку повідомляють про позабанківську/політичну/громадську діяльність та діяльність пов'язану з бізнес-відносинами відповідно до внутрішніх документів Банку з питань запобігання конфліктам інтересів.

СТАТТЯ 10. ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ДІЯМ ТА ХАБАРНИЦТВУ.

Банк проголошує нульову толерантність та абсолютну неприпустимість будь-яких форм корупції та хабарництва.

Працівникам Банку за будь-яких обставин заборонено прямо чи через посередництво третіх осіб давати, пропонувати, обіцяти, просити та отримувати хабарі або здійснювати платежі для спрощення адміністративних, бюрократичних та інших процедур у будь-якій формі. Корупційні дії або хабарництво, вчинені Працівником Банку, постачальниками або партнерами, з якими Банк веде бізнес, або які діють від імені Банку, є неприйнятними.

Банк вважає своїм обов'язком сприяти поширенню антикорупційної культури в суспільстві.

СТАТТЯ 11. ГАРАНТІЇ РІВНОСТІ ВІДНОСИН МІЖ БАНКОМ ТА ЙОГО КЛІЄНТАМИ, ПРАЦІВНИКАМИ, ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КОНКУРЕНТАМИ

Гарантії рівності відносин між Банком та Клієнтами.

Реалізуючи бізнес-стратегію і плани, Банк вживає усі необхідні заходи, які відповідають потребам Клієнтів та враховують інтереси Клієнтів. У своїй діяльності Банк прагне відповідати очікуванням Клієнтів і забезпечити їх повне задоволення послугами та продуктами. Всі послуги надаються Працівниками з дотриманням цього Кодексу та у відповідності до самих високих стандартів якості.

Працівники Банку надають Клієнтам достовірну та вичерпну інформацію, яка є зрозумілою та правдивою, ознайомлюють Клієнтів з перевагами та ризиками, пов'язаними з придбанням окремих продуктів і послуг.

Банк не використовує маркетингові заходи та рекламу, які вводять в оману або містять приховану інформацію.

Гарантії рівності відносин між Банком та Працівниками:

- Банк будує свої відносини з Працівниками на принципах довгострокової співпраці, взаємної поваги і безумовного виконання взаємних зобов'язань;

- Банк докладає зусиль для розвитку своїх Працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечує сприятливі умови для найкращого виконання робочих завдань. Кожен Працівник усвідомлює власний внесок у формування корпоративної культури та активно впливає на її розвиток;

- Банк веде прозору кадрову політику, відповідно до якої підбір Працівників, кар'єрне зростання та винагорода ґрунтуються на об'єктивній оцінці кваліфікації, професійних навичок і результатів роботи;

- Банк протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на Працівників, категорично проти будь-якої дискримінації, ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності;

- стать, вік, соціальний статус, національність, сексуальна орієнтація, етнічне походження, релігійні та політичні переконання, сімейний стан та стан здоров'я не можуть бути причиною для дискримінації та обмеження професійної діяльності. Банк надає рівні можливості для розвитку і зростання свого персоналу незалежно від вищенаведених факторів і прагне забезпечити комфортну робочу атмосферу всім Працівникам.

Гарантії рівності відносин між Банком та Постачальниками.

Банк дотримується принципу надання прозорої інформації постачальникам, бізнес-партнерам, громадськості, контролюючим органам та акціонерам.

Банк надає громадськості максимально об'єктивну та достовірну інформацію про фінансовий стан, досягнення та перспективи розвитку Банку на підставі офіційної та затвердженої фінансової звітності.

Співпраця Банку з постачальниками здійснюється відповідно до правил захисту інформації, включаючи захист персональних даних, конфіденційності, збереження банківської та комерційної таємниці.

Гарантії рівності відносин між Банком та конкурентами.

Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та взаємної поваги. З метою збереження добрих відносин з конкурентами, Банк докладає всіх зусиль, щоб не порушуючи власні інтереси та зберігаючи комерційну таємницю, брати участь у реалізації спільних заходів. У випадках виникнення будь-яких суперечок Банк надає перевагу знаходженню компромісу шляхом переговорів і пошуку компромісів.

У своїй рекламній та PR-діяльності Банк не оцінює публічно пропозиції інших банків і не здійснює дій, які б могли допомогти у створенні негативного іміджу його конкурентам.

Працівники Банку не розповсюджують завідомо неправдиву інформацію щодо конкурентів. Не вводять Клієнтів в оману відносно характеру цін та якості банківських послуг.

СТАТТЯ 12. ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО ДАРУВАННЯ ТА ОТРИМАННЯ ПОДАРУНКІВ

Ділові подарунки повинні бути законними, затвердженими і доречними.

Подарунком можуть вважатися: майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової. Це поняття може включати в себе послуги (які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової), а також безоплатне навчання, транспортування, проживання та харчування, як ті, що надаються безпосередньо, так і шляхом придбання квитків, передплати, або відшкодування вартості після того, як було зроблено проплату.

Ринкова вартість подарунку є роздрібною вартістю товару, послуги або іншого привілею, який Працівник мав би сплатити для отримання у власність або користування. Працівник може оцінити ринкову вартість подарунку через посилання на роздрібну вартість аналогічних предметів (послуг, привілеїв).

Працівникам не дозволяється, прямо або опосередковано, вимагати або приймати подарунки, а також, дарувати подарунки, обмеження або заборона щодо яких встановлена цим Кодексом.

Подарунок може бути подарований Працівнику або прийнятий від підлеглого або іншого Працівника з приводу особливих нагод, якими є події, що мають персональне або традиційне значення, з нагоди державних або професійних свят з дотриманням нижченаведених обмежень.

Обмеження щодо дарування/отримання подарунків:

- вартість подарунку не може перевищувати один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово;
- сукупна ринкова вартість подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня поточного року;
- подарунок не може бути подарований/прийнятий у вигляді готівки або грошового еквівалента.

Працівникам забороняється вимагати від іншого працівника зробити внесок для придбання подарунку для його керівника, іншого працівника або третій особі.

Керівник не може примушувати підлеглого до дарування подарунку.

Внески, які робляться працівниками для придбання подарунку керівнику або колегам по роботі, мають бути добровільними, тобто робитись без будь-якого тиску або примусу.

Працівникам забороняється використовувати офіційну посаду для отримання подарунків, тобто завдяки статусу, повноваженням або обов'язкам, притаманним Працівнику відповідно до функціональних повноважень, здійснювати дії, які будуть спонукати інших осіб до надання подарунків.

Працівник може прийняти подарунок за обставин, коли очевидно, що подарунок мотивовано сімейними відносинами або особистою дружбою, а не робочою/посадовою діяльністю працівника.

Працівники Банку не приймають подарунки від Клієнтів, постачальників, партнерів Банку, які могли б:

- призвести до виникнення зобов'язань щодо цих осіб/організацій;
- спричинити виникнення конфлікту інтересів;
- негативно вплинути на якість виконання Працівником його посадових обов'язків, неупередженість і незалежність у прийнятті рішень.

Всі Працівники Банку зобов'язані повідомляти свого безпосереднього керівника та/або Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) про отримання в Банку будь-якого дарунку у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, який є більш ніж загальноприйнятий знак уваги та/або перевищує встановлені Кодексом обмеження, а також у випадку, коли у Працівника є сумніви щодо ринкової вартості такого дарунку.

Якщо Працівник отримав подарунок, щодо одержання якого встановлено обмеження або заборона, він має повернути матеріальний предмет дарувальнику або сплатити дарувальникові його ринкову вартість, або коли повернення його є недоцільним з огляду на етичні або інші причини передати його до Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) з подальшим вирішенням його передачі до благодійної організації, або на баланс Банку, або знищення предмету дарування.

СТАТТЯ 13. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Працівники Банку суворо дотримуються вимог законодавства та внутрішніх нормативних документів щодо зберігання та розголошення банківської та комерційної таємниці, конфіденційної інформації та захисту персональних даних. Банк не розкриває отриману інформацію третім особам, за винятком випадків, встановлених законодавством України.

Інформація про Працівників Банку, внутрішню структуру, операційні процеси, фінансові потоки, про операції, рахунки і вклади Клієнтів, партнерів, а також інша інформація, яка може завдати збиток репутації Банку, іншим нематеріальним або матеріальним інтересам Банку, Клієнтам, партнерам, якщо розкриття такої інформації не передбачено законодавством України, за винятком загальнодоступної інформації, носить конфіденційний характер. Працівник Банку в письмовій формі приймає зобов'язання про нерозголошення інформації.

Під час виконання своїх посадових обов'язків Працівникам може ставати відомою непублічна інформація про Клієнта або його ділових партнерів, або плани Банку щодо зміни тарифів на банківські послуги (до їх офіційного введення чи оприлюднення). Працівники зобов'язані ставитися до такої інформації як до конфіденційної та не здійснювати її розголошення, передачу або надання до неї доступу іншим Працівникам чи третім особам та не надавати рекомендацій стосовно придбання (припинення користування) банківських послуг з використанням такої інформації, а також не використовувати у будь-який спосіб інсайдерську інформацію на власну користь і на користь інших осіб, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або посадових обов'язків та в інших випадках, передбачених законодавством.

Електронне листування з робочого комп'ютера та робочої адреси не може розглядатись як персональне листування. Банк залишає за собою право відслідковувати, реєструвати і контролювати дотримання Працівниками цих вимог.

Інформаційна політика Банку передбачає обмеження самостійного спілкування всіх Працівників Банку з представниками ЗМІ, а саме: матеріали, запити, коментарі в регіональних і загальноукраїнських ЗМІ мають надаватися лише відповідно до внутрішніх процедур банку.

Працівникам Банку заборонено самостійно розміщувати інформацію про Банк (відгуки, коментарі, оцінки та інше) в мережі інтернет, в тому числі на форумах, в соціальних мережах на інших веб-ресурсах.

СТАТТЯ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ КОДЕКСУ

Контроль за дотриманням цього Кодексу Рада Банку покладає на Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс). В разі виявлення порушень вимог цього Кодексу, Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) доповідає про це Правлінню та Раді Банку, а також, звітує про дотримання/не дотримання Кодексу, здійснені щодо недопущення порушень в майбутньому заходи. Якщо Працівник має сумніви щодо дотримання Кодексу у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому, Працівник зобов'язаний звернутись до Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) Банку за відповідними роз'ясненнями.

Якщо виникають сумніви етичного характеру та/або порушення Кодексу, ситуацій, пов'язаних із злочинними чи шахрайськими діями, виявлення фактів неприйнятної поведінки або інших порушень в діяльності Банку, Працівник/Клієнт/діловий партнер невідкладно повідомляє на один з таких контактів:

• **«Гаряча лінія довіри»:**

+38-044-251-13-72 - дзвінки на «Гарячу лінію довіри» записуються на автовідповідач та повідомлення автоматично направляється на електронну скриньку compliance@altbank.ua, («Гаряча лінія довіри» надає можливість повідомити конфіденційно та анонімно).

• **Центр дистанційної підтримки клієнтів:**

0-800-211-111 (Дзвінки з мобільних телефонів безкоштовні) або на телефон +38-044-364-41-11 (Дзвінки по Україні зі стаціонарних телефонів безкоштовні) – повідомлення інформації працівнику уповноваженому приймати дзвінки.

• **Відділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс)** – персональне звернення до начальника відділу та/або на скриньку: compliance@altbank.ua (з питань порушень Кодексу, з

питань неприйнятної поведінки/порушень в діяльності Банку, в т.ч. хабарництва та корупційного діяння);

- **Центр з безпеки** – персональне звернення до Директора з безпеки та/або на скриньку Fraud@altbank.ua (з питань злочинних та шахрайських дій);

- **На поштову адресу** – направлення листа поштою на адресу: 03037, Україна, м.Київ, вул. Вузівська 5 (з поміткою на конверті «Конфіденційно»);

- **Персональне звернення до Голови Правління Банку.**

Неприйнятна поведінка/порушення в діяльності– це поведінка Працівників Банку що порушує або протирічить вимогам законодавства, ринкових стандартів, внутрішніх документів, процедур, включаючи Принципи корпоративного управління Банку, Кодексу поведінки (етики) Банку та інших внутрішніх документів Банку. Неприйнятна поведінка /порушення в діяльності Банку 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

Банк гарантує кожному Працівнику, Клієнту, діловому партнеру, який повідомить про злочинні та шахрайські дії, про факти хабарництва та корупційного діяння, чи інші порушення Кодексу, інших питань неприйнятної поведінки в Банку/порушень в діяльності Банку, конфіденційність та анонімність, а також, захист від будь-яких переслідувань.

Кожне повідомлення, в якому міститься інформація про упередження та протидію злочинним чи шахрайським діям, про факти хабарництва та корупційного діяння, інші порушення законодавства України чи Кодексу, буде належним чином опрацьоване. У випадку коли після звернення у Працівника виникли сумніви щодо адекватності та достатності мір реагування, Працівник може звернутись повторно з використанням наданих Банком комунікацій.

Рада Банку здійснює контроль за дотриманням корпоративних цінностей/Кодексу Правлінням Банку та іншими керівниками/Працівниками Банку, у разі необхідності, вживає всіх необхідних заходів.

За кожним фактом повідомлення, звернення Банк здійснить усі необхідні заходи задля безпечної роботи Банку, захисту інтересів Клієнтів та Працівників.

В.о. Голови Правління

Н.Л. Воробйова