



ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою радою
АТ «БАНК 3/4»
Протокол № 19
від «26» грудня 2025 р.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4»
(нова редакція)**

Київ 2025

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II. МІСІЯ БАНКУ	3
III. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ	4
IV. ОСНОВНІ ЕТИЧНІ ТА ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ	5
V. НОРМИ ПОВЕДІНКИ	7
VI. КУЛЬТУРА, КОМУНІКАЦІЇ, ПРАВИЛА ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ. ВИМОГИ ДО ПОВЕДІНКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ І ПОЗА НИМ.....	9
VII. ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ	11
VIII. ПРИЙНЯТНА ТА НЕПРИЙНЯТНА ПОВЕДІНКА. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	11
IX. ЗАХОДИ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕННЮ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ.....	15
X. ПОЛІТИКА ЩОДО ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ.....	16
XI. ПОРЯДОК ДІЙ КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЮ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ	17
XII. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА	18
XIII. ГАРАНТІЇ РІВНОСТІ ВІДНОСИН МІЖ БАНКОМ ТА ЙОГО КЛІЄНТАМИ, ПРАЦІВНИКАМИ, ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КОНКУРЕНТАМИ.....	20
XIV. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	23
XV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ ВИМОГ КОДЕКСУ ТА НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ, ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ	24
XVI. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	25

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Кодекс корпоративної етики АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4» (далі – Кодекс) встановлює принципи і методи, які є обов'язковими для всіх працівників та керівників АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4» (далі – Банк).

Вимоги цього Кодексу поширюються та є обов'язковими до виконання акціонерами, керівниками та всіма працівниками Банку.

2. Принципи і норми, закладені в Кодексі, характеризують цінності Банку, принципи підприємницької діяльності і побудови відносин з усіма зацікавленими сторонами, включаючи клієнтів, працівників, акціонерів, регулюючі і контролюючі органи і ділових партнерів. Ці принципи і стандарти є основою для всіх політик і процедур Банку.

3. Банк вважає власну репутацію найціннішим активом і захищає її.

4. Дотримання принципів, викладених у Кодексі, є обов'язковим. Банк вимагає від кожного працівника ознайомитись з положеннями Кодексу, розуміти їх і дотримуватися. Незнання положень Кодексу, законів України, політик, правил і положень Банку, основних принципів і процедур або звичаїв ділового обороту не прийнятне для виправдання порушення принципів, викладених у Кодексі.

5. Керівництво Банку усвідомлює, що Кодексом неможливо врегулювати всі ситуації, які можуть виникнути, проте вимоги до професійних та особистих якостей, що висувуються до працівників, дають підстави очікувати, що всі працівники будуть дотримуватись не лише букви, а й духу Кодексу. Перш за все, Банк вважає, що всі члени органів управління, працівники, незалежно від посади, мають сумлінно виконувати свої обов'язки та запобігати конфліктам інтересів.

II. МІСІЯ БАНКУ

6. АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК 3/4» - надійний універсальний Банк, який дотримується клієнтоорієнтованої моделі бізнесу, зберігає фінансову стійкість в умовах постійно змінюваного макроекономічного середовища, підвищує конкурентоспроможність, підтримує належний рівень платоспроможності, ліквідності, забезпечує прибуткову діяльність в обсягах, що задовольняє інтереси акціонера, виконує соціальну функцію зі створення робочих місць та сплати податків.

7. Місія Банку – забезпечення надійності та ефективності використання та збереження коштів вкладників, акціонерів та інвесторів.

8. Банк має власну корпоративну символіку: комерційне найменування, фірмовий знак (емблему). Положення про символіку затверджується Правлінням Банку.

Використання символіки має на меті ідентифікацію Банку та самоідентифікацію працівників, клієнтів, акціонерів Банку як учасників корпоративної культури Банку.

9. Банк вимагає від працівників індивідуального ставлення до клієнта, визначення його потреб в банківських послугах та вміння ефективно

організувати їх надання. Для цього Банк використовує новітні технології, уніфікацію та оптимізацію окремих складових процесу.

10. Максимальна автоматизація банківських процесів відноситься до довгострокової стратегічної цілі, для досягнення якої Банк створює ефективну систему управління ризиками, що ґрунтується на підтримці висококваліфікованої команди працівників та покращенні технічного забезпечення процесів.

11. Банк здійснює основні напрямки діяльності, визначені Акціонером.

III. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ

12. Корпоративні цінності Банку, його принципи діяльності, ведення бізнесу:

1) **Законність.** Банк в своїй діяльності неухильно дотримується норм чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України і вимог внутрішніх нормативних документів Банку.

2) **Надійність.** Банк є надійним партнером для своїх клієнтів, який виконує свої зобов'язання, бере на себе відповідальність за свої дії та рішення.

3) **Професіоналізм.** Працівники і керівники Банку володіють глибокими професійними знаннями, сумлінно і відповідально ставляться до виконання своїх професійних обов'язків, а також кваліфіковано і своєчасно здійснюють усі операції.

4) **Орієнтація на клієнта.** Працівники Банку ставляться до клієнта як до повноправного партнера, з розумінням, увагою та повагою, намагаються докласти всіх зусиль для якнайкращого задоволення потреб клієнта, пропонуючи оптимальні фінансові рішення, забезпечуючи якісне обслуговування.

5) **Корпоративність.** Працівники Банку працюють як єдина команда, усвідомлюючи взаємну відповідальність за успішне функціонування та розвиток Банку, а також підтримують його імідж на належному рівні. Свої стосунки з колегами вони будують на основі взаєморозуміння, довіри, корпоративної солідарності і взаємодопомоги. Вони діляться з колегами необхідною для них інформацією та ресурсами, приймають участь у вирішенні проблем свого підрозділу та Банку в цілому.

6) **Вдосконалення.** Це прагнення до поліпшення і вдосконалення діяльності Банку. Банк створює умови для розвитку здібностей працівників, використовує новітні технології, удосконалює виробничі та управлінські процеси, запроваджує високоякісні банківські послуги. Кожен працівник постійно вдосконалює свій професійний рівень, позитивно сприймає нововведення.

7) **Відкритість.** Банк проводить політику максимальної відкритості і прозорості діяльності Банку для акціонерів, клієнтів, ділових партнерів, органів державної влади, регуляторів, працівників Банку, з використанням встановлених нормативними актами Національного банку України джерел інформування для вільного доступу всіх зацікавлених осіб до інформації про Банк. Політика щодо розкриття інформації визначається у Кодексі

корпоративного управління Банку/Банківської групи та у нормативних документах Банку. При публічному розкритті інформації Банк дотримується вимог щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом.

8) Безпека. Банк вживає всіх заходів, спрямованих на створення надійної системи безпеки Банку, його клієнтів, акціонерів, ділових партнерів і працівників Банку, запобігання протиправним діям щодо них. Важливим елементом дотримання цього принципу є вжиття заходів інформаційної безпеки та захисту інформації.

9) Відповідальність. Органи управління Банку несуть відповідальність перед акціонером - за результати діяльності, перед клієнтами - за надійність і якість банківських послуг, перед діловими партнерами - за належне виконання своїх зобов'язань. Кожен працівник несе відповідальність за якість своєї роботи та можливі помилки. Усі працівники Банку здатні аналізувати свої помилки, здійснювати коригуючі дії та уникати їх у майбутньому.

10) Неприпустимість неприйнятної поведінки. Банк вживає всіх заходів щодо недопущення неприйнятної поведінки працівників Банку та порушень в діяльності Банку. Банк визначає важливість вчасного відвертого обговорення неприйнятної поведінки, створює умови для конфіденційного повідомлення про випадки неприйнятної поведінки/порушень в діяльності Банку, дослідження таких випадків та вжиття за ними заходів належного реагування.

13. Керівники Банку, керівники Підрозділів контролю¹ та інші працівники Банку зобов'язані неухильно дотримуватись корпоративних цінностей Банку.

14. Працівники Банку, клієнти Банку, партнери та інші зацікавлені особи завжди мають можливість ознайомитися з корпоративними цінностями Банку, викладеними в цьому Кодексі, на офіційному вебсайті Банку в мережі Інтернет www.bank34.ua. Правління Банку забезпечує постійний відкритий доступ до вказаного ресурсу.

IV. ОСНОВНІ ЕТИЧНІ ТА ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ

15. Виконання зобов'язань.

15.1. Банк не бере на себе зобов'язань, які не здатний виконати. Проте взяті зобов'язання, навіть якщо їх виконання призведе до збитків, виконуються.

15.2. Банк не вважає порушенням власних фінансових зобов'язань випадки обмеження прав клієнта щодо розпорядження коштами, якщо це відбувається за рішенням уповноваженого державного органу або є заходом щодо виконання Банком функцій суб'єкта первинного фінансового моніторингу.

16. Дотримання законів, норм і правил.

¹ підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту

16.1. Банк дотримується стандартів і обмежень, встановлених чинним законодавством України, нормами і правилами (у т.ч. внутрішніми).

16.2. Банк прагне ефективних та прозорих відносин із регулюючими та контролюючими органами.

17. Запобігання використанню Банку в злочинних цілях.

17.1. Банк вживає належних заходів з метою запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму або розповсюдженню зброї масового знищення.

17.2. Банк вживає належних заходів з метою недопущення проведення ризикової діяльності.

17.3. Банк використовує ризик-орієнтований підхід до організації внутрішньобанківської системи протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму або розповсюдженню зброї масового знищення.

17.4. Банк дотримується принципу «знай свого клієнта», та, водночас, прагне не порушувати законне право клієнтів на конфіденційність.

18. Чесне ведення бізнесу та професіоналізм.

18.1. Банк з повагою ставиться до клієнтів. Відносини з клієнтами будуються на принципах партнерства, поваги, довіри та взаємної вигоди.

18.2. Банк отримує конкурентну перевагу за рахунок високої продуктивності та професіоналізму персоналу, не допускаючи недобросовісну ділову практику.

18.3. Банк не застосовує в своїй діяльності прихованих або неоголошених заздалегідь витрат своїх клієнтів при наданні послуг Банку. Банк не використовує маніпуляції при залученні клієнтів.

18.4. Банк не нав'язує власні послуги або послуги своїх партнерів, дотримуючись принципів ринкової економіки та вимог відповідних законів, норм і правил, у тому числі антимонопольного законодавства і законів про конкуренцію.

19. Дотримання конфіденційності.

19.1. Банк впроваджує найвищі стандарти у сфері інформаційної безпеки та вживає заходи захисту інформації з обмеженим доступом. Банк прагне захисту конфіденційності клієнта та захисту інформації про клієнтів.

19.2. Інформація щодо діяльності та фінансового стану клієнта, яка стала відомою Банку у процесі обслуговування клієнта та взаємовідносин з ним або стала відомою третім особам при наданні послуг Банку або виконанні функцій, визначених законом, а також визначена у законодавстві інформація про Банк є банківською таємницею. Як професійний учасник ринків капіталу Банк є володільцем та розпорядником професійної таємниці щодо клієнтів/депонентів Банку. Розкриття інформації з обмеженим доступом здійснюється з дотриманням вимог законодавства.

19.3. Банк приділяє належну увагу прийняттю, обробці та захисту даних про клієнта, і дотримується визначених стандартів безпеки і процедур, призначених для запобігання несанкціонованого доступу, використання, модифікації або знищення інформації.

19.4. На території Банку та його відділень здійснюється відеоспостереження, про що Банк інформує відвідувачів шляхом розміщення інформаційних табличок на вході. Банк гарантує, що записи відеоспостереження використовуються виключно для захисту інтересів Банку, його клієнтів та виконання нормативних вимог.

20. Запобігання конфлікту інтересів.

20.1. Банк ідентифікує реальний та потенційний конфлікт інтересів.

20.2. Банк управляє ризиками з метою уникнення можливих конфліктів інтересів у своїй діяльності.

20.3. Рада Банку визначає, затверджує та контролює дотримання Політики запобігання конфлікту інтересів Банку.

20.4. Банк дотримується вимог законодавства, що регулює питання вчинення правочинів із заінтересованістю.

21. Недопущення дискримінації.

Банк забезпечує рівні можливості для працевлаштування і кар'єрного просування для всіх осіб, незалежно від раси, етнічного походження, статі, національності, віку, фізіологічних можливостей, сексуальної орієнтації або релігії.

Банк не допускає будь-яких форм дискримінації, психологічного тиску чи переслідування за расою, статтю, кольором шкіри, національною приналежністю або соціальним походженням, релігійними або політичними переконаннями, віком, інвалідністю, сексуальною орієнтацією або будь-яким іншим статусом, захищеним законодавством.

22. Соціальна відповідальність.

Банк дотримується норм безпеки праці, захисту довкілля та екологічності у всіх напрямках його діяльності. Банк уважно ставиться до потреб і запитів працівників, створює комфортні умови праці.

23. Керівники Банку, керівники Підрозділів контролю та інші працівники Банку зобов'язані неухильно дотримуватись основних етичних та професійних стандартів Банку.

V. НОРМИ ПОВЕДІНКИ

24. Загальнообов'язкові норми поведінки для керівників Банку:

1) бути прикладом для своїх підлеглих та інших працівників (концепція «tone at the top»), дотримуватись корпоративних цінностей, загальновизнаних етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, підлеглими, колегами та акціонером, діяти відповідно до високих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки;

2) регулярно нагадувати своїм підлеглим про важливість корпоративної культури та необхідність її дотримання, сприяти створенню безпечного та прозорого робочого середовища;

3) проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу або інших внутрішніх нормативних документів Банку;

4) у своїй професійній діяльності дотримуватись законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку і не допускати їх порушення та здійснення незаконної діяльності своїми підлеглими;

5) виконувати свої обов'язки професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності, з дотриманням вимог цього Кодексу;

6) не допускати неприйнятної поведінки;

7) не допускати поширення конфіденційної та інсайдерської інформації;

8) не використовувати службове становище з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;

9) не допускати корупційних дій та хабарництва і запобігати здійсненню таких дій своїми підлеглими;

10) не вчиняти та не дозволяти вчиняти переслідування будь-кого з працівників від імені Банку та повідомляти своїх підлеглих про заборону переслідування в Банку;

11) дбайливо ставитись до майна Банку та запобігати завданню йому шкоди;

12) всебічно сприяти виявленню неприйнятної поведінки та негайно інформувати про виявлені факти Управління комплаєнс (в тому числі користуючись, за потреби, можливістю здійснення конфіденційного повідомлення);

13) запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню, утримуватись від вчинення дій та/або прийняття рішень, якщо це може призвести до виникнення конфлікту інтересів та/або перешкоджати належному виконанню своїх посадових обов'язків в інтересах Банку;

14) уникати дій, які можуть зашкодити репутації та фінансовому стану Банку.

25. Загальнообов'язкові норми поведінки для працівників Банку:

1) неухильно дотримуватись корпоративних цінностей, загальновизнаних етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, керівниками, колегами та акціонером;

2) сумлінно, компетентно, вчасно, результативно, старанно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, рішення та доручення керівництва Банку;

3) дотримуватись законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку і не допускати їх порушення;

4) утримуватись від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать вимогам законодавства чи внутрішніх нормативних документів Банку та повідомляти про такі випадки Управління комплаєнс;

5) не допускати поширення конфіденційної та інсайдерської інформації;

6) не допускати неприйнятної поведінки;

7) дбайливо ставитись до майна Банку та запобігати завданню йому шкоди;

8) не здійснювати діяльність, що порушує моральні і правові норми та може завдати шкоди репутації або інтересам Банку, клієнтів, ділових партнерів;

9) негайно повідомляти про будь-які можливі ризики для Банку свого безпосереднього керівника, Управління комплаєнс, Управління ризиків;

10) сприяти внутрішнім службовим перевіркам, зокрема перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг щодо дискримінації чи переслідування;

11) не приховувати, не спотворювати інформацію та не відмовлятися від надання інформації, необхідної для належного проведення службової перевірки;

12) не використовувати своє службове становище з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;

13) не допускати корупційних дій та хабарництва;

14) виконувати посадові обов'язки добросовісно та професійно, діяти в інтересах Банку та його клієнтів;

15) всебічно сприяти виявленню неприйнятної поведінки та негайно інформувати про виявлені факти Управління комплаєнс (в тому числі користуючись, за потреби, можливістю здійснення конфіденційного повідомлення);

16) запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку, утримуватися від вчинення дій та/або прийняття рішень, якщо це може призвести до виникнення конфлікту інтересів та/або перешкоджати належному виконанню своїх посадових обов'язків в інтересах Банку;

17) уникати дій, які можуть зашкодити репутації та фінансовому стану Банку.

VI. КУЛЬТУРА, КОМУНІКАЦІЇ, ПРАВИЛА ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ. ВИМОГИ ДО ПОВЕДІНКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ І ПОЗА НИМ

26. Сприйняття Банку клієнтами та партнерами є важливим інструментом реалізації місії Банку.

27. Працівники Банку незалежно від рівня, посади, зайнятості в процесі обслуговування клієнтів і способу спілкування мають бути ввічливими, доброзичливими, чуйними та проявляти терпимість до проявів некоректного спілкування з боку клієнтів, ділових партнерів та інших осіб.

28. Працівники Банку зобов'язані дотримуватися ділового стилю в одязі, що відповідає іміджу Банку. Зовнішній вигляд працівника Банку має бути охайним.

29. Керівництво Банку вимагає від працівників дотримуватись у стосунках з клієнтами, партнерами та колегами ділового стилю спілкування, не допускати підвищення тону, використання нецензурної лексики.

Спілкування в Банку на всіх рівнях має ґрунтуватись на повазі. Неприпустимими є особисті образи та звинувачення.

30. Банк наполягає на підтримці корпоративного духу в команді професіоналів. Працівники Банку сприяють дотриманню взаємоповаги, толерантності та підтримують корпоративну культуру на найвищому рівні.

31. Банк не допускає порушення особистого простору працівника його колегами, клієнтами Банку. В Банку заборонені дії, вислови, які можуть бути розцінені як такі, що принижують гідність працівника, вислови/жарти щодо політичної, расової, гендерної, сексуальної, соціальної приналежності.

32. Банк вимагає утримуватись від конфліктів на професійній та особистій основі у спілкуванні працівників як на робочому місці, так і поза ним.

33. Працівники Банку не мають права висловлювати власну позицію з політичних, релігійних, економічних та інших соціальних питань від імені Банку, навіть в тому випадку, коли така позиція обговорювалась в колективі. Повноваження представляти позицію Банку з питань, що не належать до посадових обов'язків, мають лише керівники Банку або уповноважені ними особи.

34. Працівникам Банку категорично забороняється обговорювати питання, пов'язані з обслуговуванням клієнтів, поза межами Банку, в тому розумінні, що будь-яка інформація, яка стала відома Банку про клієнта під час надання банківських послуг, є конфіденційною. Порушення цієї заборони може стати причиною розголошення інформації, яка містить банківську таємницю, що може призвести до кримінальної відповідальності.

35. Облаштування робочого місця кожного працівника повинно підкреслювати професійний імідж Банку. На робочому місці мають бути тільки речі, які необхідні для виконання службових обов'язків і формування ділового іміджу Банку і його працівників. Робочий стіл має утримуватися в порядку, на ньому можна розміщувати лише документи та матеріали, необхідні для виконання поточних завдань. Працівники дотримуються внутрішньої політики Банку «чистого столу та чистого екрану».

36. Працівники Банку повинні дотримуватись вимог інформаційної безпеки та забезпечувати надійний захист паролів, документів та конфіденційної інформації (інформації з обмеженим доступом та інформації, що містить банківську або комерційну таємницю).

37. Банк не обмежує права працівників щодо ведення підприємницької діяльності, участі в громадських об'єднаннях, політичних партіях і релігійних організаціях, за умови, що така діяльність здійснюється поза Банком і у позаробочий час без нанесення шкоди діловій репутації працівникам і Банку.

38. Працівник Банку, який займається політичною чи іншою громадською діяльністю, не має права виступати від імені Банку при здійсненні такої діяльності.

39. Працівникам Банку забороняється приймати участь в заходах, що пов'язані з підтримкою держави-агресора (збори, мітинги, поширення інформації в соціальних мережах, тощо), та здійснювати будь які дії,

спрямовані на підтримку держави-агресора. Працівникам заборонено публічно заперечувати збройну агресію проти України, визнавати чи підтримувати тимчасову окупацію територій, а також закликати до співпраці чи співпрацювати з державою-агресором. Порушення цієї заборони тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством України.

40. Працівники Банку не мають права використовувати свої посадові повноваження, програмне забезпечення, офісне обладнання, канцелярське та інше офісне приладдя, а також доступ до інформаційних і мережевих ресурсів Банку для власної підприємницької, суспільної та релігійної діяльності, в тому числі для агітації і пропаганди.

41. З метою уникнення конфлікту інтересів працівники Банку повідомляють про політичну, громадську та підприємницьку діяльність Відділ кадрів, свого безпосереднього керівника та Управління комплаєнс у відповідності із Політикою запобігання конфліктам інтересів в АТ «БАНК 3/4» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

VII. ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

42. Банк висуває високі вимоги до ділової репутації працівників, попереджає кандидатів, які влаштовуються на роботу в Банк, про такі вимоги, та здійснює перевірку наданої ними інформації. Відсутність згоди кандидата на проведення перевірки є підставою для відмови в укладанні трудового договору (прийнятті працівника на роботу).

43. Банк вимагає від працівників надання негайної та повної інформації про всі дії за участю працівників, що проводяться правоохоронними або регулюючими органами, незалежно від того, стосується це поточної роботи в Банку чи попереднього досвіду, з дотриманням зобов'язань про нерозголошення таємниці слідства (за наявності).

44. Дотримання визначених в цьому Кодексі корпоративних цінностей керівниками та працівниками Банку поза Банком, а також з моменту початку їх професійної діяльності є таким же важливим, як під час роботи в Банку.

45. Організація команди професіоналів зі спільними етичними принципами, яких працівники дотримуються впродовж всієї кар'єри (не лише в Банку) – важливий елемент створення корпоративної культури.

VIII. ПРИЙНЯТНА ТА НЕПРИЙНЯТНА ПОВЕДІНКА. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

46. Банк визначає прийнятну та неприйнятну поведінку. Поведінка, яка не визнається неприйнятною, є прийнятною, якщо відповідає принципам, вимогам стандартам та духу цього Кодексу.

47. Прийнятною поведінкою в Банку вважається додержання працівниками та керівниками Банку норм цього Кодексу, загальновизнаних етичних норм у спілкуванні з клієнтами, керівниками, колегами і підлеглими, виконання своєї роботи професійно та добросовісно, докладаючи належних зусиль та старанності, дотримання вимог чинного законодавства, нормативно-правових актів та внутрішніх нормативних документів Банку.

Банк очікує від своїх працівників здійснення прийнятної поведінки в усіх напрямках діяльності.

48. До неприйнятної поведінки належить незаконна діяльність або поведінка, що порушує цінності та/або етичні і професійні стандарти Банку.

49. Неприйнятна поведінка не допускається в Банку в цілому. Здійснення будь-якої незаконної діяльності є забороненим.

50. Кожен працівник та керівник зобов'язаний брати активну участь у межах своїх повноважень у запобіганні незаконній діяльності інших працівників, клієнтів, ділових партнерів Банку.

51. До незаконної діяльності належать:

- 1) подання недостовірної фінансової та/або статистичної звітності;
- 2) посадовий злочин, економічний злочин (шахрайство);
- 3) порушення санкцій;
- 4) легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення;
- 5) неконкурентна практика;
- 6) хабарництво, корупція;
- 7) порушення прав споживачів;
- 8) порушення вимог щодо захисту та нерозголошення інформації, що містить банківську таємницю;
- 9) інші порушення законодавства України.

52. До діяльності, що порушує цінності та/або етичні та професійні стандарти Банку належать:

- 1) подання недостовірної управлінської звітності;
- 2) порушення внутрішніх нормативних та розпорядчих документів Банку;
- 3) порушення корпоративних цінностей, вимог до поведінки, культури спілкування, якщо вони не мають ознак незаконної діяльності;
- 4) порушення порядку інформування про виникнення конфлікту інтересів.

53. Забороняється подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності:

1) Банк забезпечує своєчасне, повне та достовірне відображення всіх фінансових операцій у бухгалтерському обліку та звітності. Суворо забороняється оформлення підроблених документів та проведення недостовірних операцій;

2) Працівник або керівник Банку, який володіє інформацією про порушення принципів ведення бухгалтерського обліку та звітності, у тому числі про розтрата грошових коштів або майна Банку, зобов'язаний невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника, Управління комплаєнс та інші профільні підрозділи Банку відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку;

3) Працівники Банку, задіяні в підготовці управлінської звітності, зобов'язані достовірно відображати всі операції, проведені в Банку, викривати

та звітувати про всі факти порушень лімітів, дозволів, помилки персоналу, факти неприйнятної поведінки, в тому числі факти реалізації конфлікту інтересів. Метою складання управлінської звітності є можливість керівництва Банку приймати поінформовані рішення. Достовірна управлінська звітність є основою належного корпоративного управління, свідомі порушення при її складанні неприпустимі.

54. Працівникам та керівникам Банку забороняється вчинення посадових та економічних злочинів (шахрайства), а також дій чи бездіяльності, які можуть призвести до виникнення (вчинення) посадових та економічних злочинів (шахрайства).

54.1. Банк вживає заходи, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії посадовим злочинам, економічним злочинам та шахрайству у діяльності його працівників та керівників. Для цього впроваджуються процедури внутрішнього контролю, розподіл функцій та повноважень, тощо.

54.2. Працівникам та керівникам Банку забороняється:

- 1) прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб, брати участь у шахрайських діях;
- 2) вносити неправдиві дані у документи чи інформаційні системи Банку з метою отримання переваг або надання переваг третім особам;
- 3) залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам законодавства;
- 4) неправомірно втручатись в роботу інших працівників Банку;
- 5) прямо або опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих працівників до прийняття рішень, вчинення дій на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;
- 6) надавати неправдиву інформацію про себе або своїх близьких (асоційованих) осіб;
- 7) приховувати факти, що можуть свідчити про шахрайські дії по відношенню до Банку, його клієнтів чи контрагентів;
- 8) приховувати факти, що можуть свідчити про конфлікт інтересів.

55. Забороняється легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення (далі – ВК/ФТ).

55.1 Банк бере активну участь у протидії ВК/ФТ (далі – ПВК/ФТ) та вживає заходів для недопущення використання Банку для ВК/ФТ.

55.2. Кожен працівник Банку, який бере участь в процесі обслуговування клієнтів, зобов'язаний дотримуватись встановлених правил та програм щодо ПВК/ФТ, та виконувати вимоги щодо фінансових санкцій відповідно до міжнародних договорів України або рішень міждержавних об'єднань, міжнародних, міжурядових організацій, участь у яких бере Україна, а також іноземних держав.

55.3. Банк розробляє, впроваджує та постійно, з урахуванням законодавства, оновлює правила, програми здійснення фінансового моніторингу та інші внутрішні документи з питань фінансового моніторингу з

метою забезпечення участі працівників Банку (у межах їх компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов'язані з ВК/ФТ.

55.4 Банк управляє ризиком фінансового моніторингу та на постійній основі оцінює ризики використання Банку його клієнтами та працівниками для ВК/ФТ.

55.5 Не допускається здійснення в Банку порушень законодавства у сфері ПВК/ФТ, здійснення ризикової діяльності.

56. Забороняється здійснення неконкурентної практики. Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та з дотриманням ринкових стандартів відповідно до вимог антимонопольного законодавства.

57. Банк не укладає недобросовісних угод, які не відповідають цінovій політиці Банку, та дотримується законодавчих вимог і звичаїв ділового обороту в конкурентній практиці.

57.1. Взаємовідносини з конкурентами:

- 1) Банк виступає за чесну конкуренцію;
- 2) у випадку виникнення спорів в конкурентній боротьбі пріоритет надається переговорам і пошуку компромісу;
- 3) у взаємовідносинах з конкурентами працівникам Банку забороняється розголошувати інформацію про клієнтів, ділових партнерів Банку, а також іншу інформацію, що становить банківську таємницю чи іншу інформацію з обмеженим доступом;
- 4) Банк не розповсюджує та не використовує конфіденційну інформацію про конкурентів з ціллю встановлення конкурентних переваг;
- 5) Працівникам Банку забороняється розповсюджувати завідомо неправдиву інформацію щодо конкурентів, вводити клієнтів в оману відносно характеру цін та якості банківських послуг, використовувати інтелектуальну власність третіх осіб без отримання відповідного дозволу;
- 6) будь-які рекламні та акційні заходи Банк проводить таким чином, щоб надати потенційним клієнтам об'єктивну інформацію про Банк в рамках вимог чинного законодавства.

58. Забороняється порушення законодавства України, внутрішніх документів Банку.

Банк неухильно дотримується законодавства України, зокрема банківського законодавства, законодавства про запобігання та протидію легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, антимонопольного законодавства, антикорупційного законодавства, законодавства про захист прав споживачів.

Керівники Банку, керівники Підрозділів контролю та інші працівники Банку зобов'язані дотримуватись вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку та не допускати неприйнятної поведінки під час виконання посадових обов'язків.

59. Кожен працівник зобов'язаний брати активну участь у запобіганні неприйнятної поведінки, будь-яких протиправних дій з боку інших

працівників Банку, клієнтів, ділових партнерів, інших третіх осіб, а також стосовно акціонерів, клієнтів, ділових партнерів Банку.

ІХ. ЗАХОДИ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕННЮ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ

60. Банк забезпечує дотримання прав споживачів шляхом надання належного рівня послуг, а також шляхом забезпечення гарантії недоторканості прав споживачів фінансових послуг (клієнтів Банку – фізичних осіб, далі – споживачів).

61. Забороняється порушення прав споживачів. Банк забезпечує дотримання усіх прав споживачів його послуг відповідно до вимог чинного законодавства України. Банк не надає платних послуг клієнту, не обумовлених умовами договору з ним, публічними правилами та тарифами Банку, без згоди клієнта.

Інформація, що може бути корисною для споживачів, оприлюднюється у касових та операційних залах відділень Банку, а також розміщується на офіційному вебсайті Банку (<https://bank34.ua/>).

62. З метою запобігання порушень прав споживачів, Банк вживає такі заходи:

1) забезпечує відповідальне ставлення до всіх категорій споживачів, у тому числі при врегулюванні простроченої заборгованості (з дотриманням вимог щодо етичної поведінки);

2) здійснює своєчасне надання повної, точної та достовірної інформації про фінансові послуги, суб'єктів господарювання, які надають фінансові послуги, та про їх фінансовий стан;

3) сприяє обізнаності споживачів фінансових послуг, отримання ними навичок, знань та впевненості щодо розуміння ризиків, відповідальності та ймовірних негативних наслідків, пов'язаних із користуванням фінансовими послугами, в тому числі шляхом надання відповідних роз'яснень до укладання договорів про надання фінансових та платіжних послуг, розміщення інформації на вебсайті;

4) забезпечує відповідальну ділову поведінку працівників Банку, які надають фінансові послуги споживачам;

5) здійснює захист коштів та інших активів споживачів фінансових послуг від шахрайства та зловживань;

6) здійснює захист персональних даних споживачів фінансових послуг;

7) дотримується законодавчо визначених процедур стягнення заборгованості, під час взаємодії зі споживачами при врегулюванні простроченої заборгованості дотримується вимог етичної поведінки;

8) застосовує механізм досудового вирішення спорів щодо надання фінансових послуг споживачам;

9) здійснює контроль дотримання в типових формах договорів про надання фінансових та платіжних послуг вимог щодо захисту прав споживачів, а також застережень щодо забезпечення обізнаності споживача з вимогами законодавства, що регулює права споживача.

63. Банку забороняється:

- 1) поширювати у будь-якій формі та у будь-який спосіб (у т.ч. іншими особами від імені та/або за дорученням Банку) недобросовісну рекламу щодо діяльності у сфері фінансових або банківських послуг, які ним надаються, та умови отримання таких послуг;
- 2) поширювати на ринку фінансових послуг інформацію про фінансові та/або супровідні послуги, що вводять в оману;
- 3) покладати на споживача фінансових послуг сплату будь-яких платежів, відшкодувань або штрафних санкцій за реалізацію ним права на відмову від договору (у разі якщо таке право передбачено законом та/або договором), предметом якого є надання йому фінансової послуги з надання коштів та банківських металів у кредит, або за його дострокове розірвання (ініціювання дострокового розірвання) споживачем такого договору, а також стягувати такі платежі, відшкодування, штрафні санкції;
- 4) в односторонньому порядку збільшувати розмір процентної ставки або інших платежів, передбачених договором про надання фінансових послуг або графіком платежів, а також змінювати порядок розрахунку змінюваної процентної ставки, крім випадків, встановлених спеціальним законом;
- 5) вимагати дострокового виконання та/або розірвання договору про надання фінансових послуг, а також розривати в односторонньому порядку укладені договори про надання фінансових послуг у разі незгоди клієнта з пропозицією Банку про збільшення процентної ставки або іншого платежу, передбаченого договором або графіком погашення боргу, та/або пропозицією про зміну порядку розрахунку змінюваної процентної ставки;
- 6) здійснювати ризикову діяльність, що загрожує інтересам вкладників чи інших кредиторів Банку.

Х. ПОЛІТИКА ЩОДО ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

64. В Банку створена комплексна, адекватна та ефективна система управління ризиками, на які наражається Банк у своїй діяльності.

Керівники Банку, керівники Підрозділів контролю та інші працівники Банку забезпечують функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику.

65. Працівники Банку зобов'язані дотримуватись визначених Банком принципів, правил і норм, спрямованих на поінформованість усіх працівників Банку щодо прийняття ризиків та управління ризиками.

66. Рада 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:

- 1) визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за їх дотриманням;
- 2) забезпечення розуміння керівниками та працівниками Банку їх ролі під час управління ризиками з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення встановленого рівня ризик-апетиту;

3) просування обізнаності щодо ризиків шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про стратегію, політику, процедури з управління ризиками та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком;

4) отримання підтверджень, що керівники та інші працівники Банку, проінформовані про дисциплінарні санкції або інші заходи, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушення в діяльності Банку.

67. 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, ураховуючи цей Кодекс.

ХІ. ПОРЯДОК ДІЙ КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЮ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ

68. До активів Банку належать: майно, грошові кошти, інформація, об'єкти інтелектуальної власності, в тому числі ліцензії, програмне забезпечення, обладнання.

Нематеріальні активи, створені або розроблені працівниками в межах виконання функціональних обов'язків, також є власністю Банку.

69. Будь-яке майно, а також службова інформація, якою володіє або яку використовує Банк для забезпечення свого функціонування, надаються працівникам виключно для службових цілей та забезпечення виконання посадових обов'язків.

70. Кожен керівник і працівник Банку зобов'язаний:

1) забезпечувати схоронність майна Банку, не допускаючи його псування, та забезпечувати його ефективне використання, в тому числі майна, переданого працівнику у безпосереднє користування, та майна, що перебуває у володінні (користуванні) Банку;

2) не використовувати активи Банку у власних інтересах;

3) утримуватися від користування власністю та інформацією Банку для власної користі;

4) використовувати комп'ютерні системи та обладнання Банку з дотриманням діючих заходів безпеки;

5) не використовувати робочі телефони, принтери, персональні комп'ютери та інше обладнання для власних потреб;

6) повідомляти Управління комплаєнс, безпосереднє керівництво та Голову Правління Банку про факти розкрадання, розтрата, неналежного використання майна Банку;

7) використовувати майно Банку лише у дозволений спосіб.

71. Кожний працівник зобов'язаний піклуватися про збереження майна Банку, вживати дій для запобігання завданню йому шкоди. Неправомірне користування активами Банку є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної, майнової (цивільної) або кримінальної відповідальності.

ХІІ. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА

72. Банк в рамках корпоративної цінності «законність» впроваджує антикорупційну політику та заявляє нульову толерантність до будь-яких проявів корупції).

73. Керівникам та працівникам Банку забороняється надавати послуги чи консультації клієнтам та контрагентам, якщо вони спрямовані на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

74. Забороняється використання службового становища керівниками Банку та іншими працівниками Банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам:

74.1. кожен працівник зобов'язаний під час виконання своїх посадових обов'язків керуватися виключно інтересами Банку, а не своїми власними;

74.2. 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;

74.3. кожен працівник Банку повинен дотримуватись внутрішніх процедур з управління конфліктами інтересів, що визначені та регулюються внутрішніми нормативними документами Банку.

Керівникам та працівникам Банку забороняється:

- використовувати своє службове становище з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб;

- 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 або керівника Банку повноважень;

- сприяти фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, отриманні кредитів, пільг, укладанні договорів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг) з порушенням встановленої в Банку процедури;

- сприяти призначенню на посаду особи, яка не має переваг перед іншими кандидатами на цю посаду;

- неправомірно надавати перевагу фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів та прийняття рішень, затвердженням (погодженням) висновків;

- використовувати кошти або будь-яке майно Банку в приватних інтересах.

75. Забороняється здійснення хабарництва та корупційних дій працівниками та керівниками Банку. Забороняється давати та отримувати неправомірну вигоду, а також здійснювати будь-які інші корупційні дії, у тому числі:

75.1. забороняється пропонувати, обіцяти, давати, приймати чи провокувати отримання/надання неправомірної вигоди (в грошовій чи іншій формі);

75.2. слід відхиляти подарунки, майнові або інші вигоди, якщо вони в будь-яким чином здатні зашкодити репутації працівників та Банку;

75.3. забороняється вручення та отримання подарунків, розваг, оплат та заохочень, що пропонуються клієнтом, постачальником, бізнес-партнером та іншими третіми особами, якщо вони можуть бути інтерпретовані як оплата за конкретні послуги або мати вплив на об'єктивність в процесі прийняття рішень, спонукають або призводять до недотримання своїх посадових обов'язків, а також порушують нормативно-правові акти, як внутрішні так і регуляторних органів;

75.4. не слід приймати від клієнта чи третіх осіб (постачальника, агента Банку та ін.) відшкодування витрат працівника Банку, пов'язаних з його приватними потребами (подорожі, розваги, тощо), що можуть розглядатись як неправомірна вигода;

75.5. не допускається отримання працівниками дисконтів, знижок, кращих умов отримання послуг, ніж це передбачено звичайними умовами, що може розглядатись як неправомірна вигода;

75.6. забороняється вживати заходи щодо фальсифікації або спотворення інформації, з метою приховування дії, що містять ознаки хабарництва чи отримання неправомірної вигоди.

76. Приділяється підвищена увага операціям PEP (politically exposed person) - фізичним особам, які є політично значущими особами, членам їх сімей або особам, пов'язаним із політично значущими особами, або іншим особам, кінцевий бенефіціарний власник яких є політично значущою особою, членом її сім'ї або особою, пов'язаною з політично значущою особою.

76.1. Банк до встановлення ділових відносин з клієнтами перевіряє, з відкритих джерел, можливу належність клієнта до PEP.

76.2. Банк забезпечує належне застосування ризик-орієнтованого підходу до встановлення ділових відносин/під час обслуговування клієнтів, які є PEP, з метою присвоєння їм обґрунтованого рівня ризику, унеможливлення безпідставної відмови таким клієнтам у проведенні фінансових операцій та/або встановленні (продовженні) ділових відносин.

76.3. Банк, використовуючи ризик-орієнтований підхід, на постійній основі здійснює поглиблений моніторинг ділових відносин із PEP, уключаючи фінансові операції, що проводяться в процесі таких ділових відносин.

76.4. Банк несе відповідальність за неналежне застосування до клієнтів, які є PEP, ризик-орієнтованого підходу, уключаючи встановлення їм необґрунтованого рівня ризику та/або вжиття щодо них непропорційних

заходів відповідно до категорії ризику. Банк має право відмовити в проведенні операції за відсутності у Банку документального підтвердження законності походження коштів РЕР.

76.5. Банк забезпечує автоматизований контроль за операціями РЕР і дотримується обов'язку з розкриття інформації про операції РЕР в порядку та в обсягах, встановлених чинним законодавством.

77. Обмеження щодо дарування та отримання подарунків

77.1. Обмеження щодо одержання подарунків:

1) Працівникам Банку дозволяється у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків приймати подарунки від клієнтів, постачальників, партнерів Банку, в обсязі, встановленому Політикою запобігання конфліктам інтересів в АТ «БАНК 3/4»;

2) всі працівники Банку зобов'язані повідомляти Управління комплаєнс про отримання в Банку будь-якого подарунку від клієнта, постачальника, партнера Банку у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, а також у випадку, коли у працівника є сумніви щодо вартості такого подарунку.

77.2. Працівники Банку не приймають подарунки від клієнтів, постачальників, партнерів Банку, які могли б:

- 1) призвести до виникнення зобов'язань щодо клієнта або постачальника, партнера Банку;
- 2) спричинити виникнення конфлікту інтересів;
- 3) негативно вплинути на якість виконання працівником його посадових обов'язків, неупередженість і незалежність у прийнятті рішень.

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

78. Відносини Банку з клієнтами, діловими партнерами, постачальниками і представниками органів державної влади будуються на принципах законності, сумлінності, чесності, професіоналізму, взаємної довіри і поваги, непорушності зобов'язань, повноти розкриття необхідної інформації, пріоритету переговорів перед судовим розглядом.

79. Гарантії рівності відносин між Банком та клієнтами.

79.1. Під час обслуговування клієнтів 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. Працівники Банку надають клієнтам достовірну та вичерпну інформацію про Банк та його послуги, ознайомлюють клієнтів з перевагами та ризиками, пов'язаними з придбанням окремих продуктів і послуг.

79.2. Працівники Банку докладають всіх зусиль для максимального інформування клієнта про ризики, пов'язані з використанням фінансових послуг.

79.3. Працівники Банку уважно розглядають і своєчасно реагують на зауваження, скарги та претензії, що надходять на адресу Банку.

79.4. Працівники Банку не розголошують інформацію про операції, про рахунки і вклади клієнтів і ділових партнерів, а також інші відомості, які можуть завдати шкоди їх діловій репутації або іншим нематеріальним або матеріальним інтересам, крім випадків, коли обов'язок розкриття такої інформації передбачено законодавством України.

79.5. Працівники Банку не надають прихованих переваг клієнтам, діловим партнерам, представникам органів державної влади, публічним особам.

80. Гарантії рівності відносин між Банком та працівниками.

80.1. Банк будує відносини зі своїми працівниками на принципах довгострокового партнерства, взаємної поваги та неухильного виконання взаємних зобов'язань.

80.2. Банк не допускає дискримінацію працівників з будь-яких підстав.

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

80.4. Працівники Банку повинні чесно і сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, нести відповідальність за результати своєї роботи, дотримуватись 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.

80.5. 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.

80.6. Банк сприяє професійному розвитку своїх працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечує сприятливі умови для найкращого виконання робочих завдань.

80.7. Кожен працівник усвідомлює власний внесок у формування корпоративної культури та активно впливає на її розвиток.

80.8. 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.

80.9. Банк протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на працівників, категорично проти ставлення або дій, які суперечать принципам толерантності.

80.10. Корпоративні цінності Банку акцентують критичну важливість вчасного, відвертого обговорення неприйнятної поведінки або інших порушень у Банку та їх ескалації.

80.11. Банк забезпечує обізнаність персоналу про вимоги цього Кодексу. В процесі навчання Банк інформує всіх працівників Банку про механізм, відповідно до якого вони можуть конфіденційно повідомляти про неприйнятну поведінку в Банку / порушення в діяльності Банку.

80.12. Банк зобов'язує та заохочує працівників повідомляти, з дотриманням умов конфіденційності, не ризикуючи бути покараними за це, обґрунтовані занепокоєння щодо неприйнятної поведінки в Банку / порушення в діяльності Банку, у тому числі порушення або недотримання цього Кодексу, шляхом заповнення відповідної форми зв'язку на вебсайті Банку. Конфіденційні повідомлення засобами автоматизації негайно передаються на розгляд Управління комплаєнс. Рада банку розглядає підтверджені повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку в процесі розгляду щоквартальної звітності Головного комплаєнс-менеджера та гарантує забезпечення захисту заявників. Про підтверджені істотні події неприйнятної поведінки, перш за все пов'язані з реалізацією конфлікту інтересів, Головний комплаєнс-менеджер невідкладно (не пізніше наступного робочого дня) інформує Раду.

80.13. Рада Банку та Управління комплаєнс контролюють дотримання механізму, відповідно до якого працівники Банку можуть конфіденційно повідомляти про неприйнятну поведінку в Банку / порушення в діяльності Банку.

80.14. Рада Банку здійснює нагляд за дотриманням порядку дослідження неприйнятної поведінки в банку / порушень у діяльності Банку.

80.15. 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.

80.16. Алкогольна, наркотична, азартна та інша залежність суперечить вимогам цього Кодексу, оскільки ставить під загрозу професійне виконання працівниками з такою залежністю своїх посадових обов'язків.

81. Гарантії рівності відносин між Банком та постачальниками.

81.1. Банк дотримується принципу надання прозорої інформації постачальникам, бізнес партнерам, громадськості, контролюючим органам та акціонеру. Банк надає максимально об'єктивну та достовірну інформацію про фінансовий стан, досягнення та перспективи розвитку Банку на підставі офіційної та затвердженої фінансової звітності.

81.2. Банк виконує зобов'язання за договорами, укладеними з постачальниками, своєчасно та в повному обсязі.

82. Гарантії рівності відносин між Банком та конкурентами.

82.1. Банк підтримує вільну конкуренцію, ставиться до конкурентів з повагою, дотримується вимог добросовісної конкуренції.

82.2. З метою збереження високопрофесійних відносин з іншими банками, Банк докладає всіх зусиль, щоб, не порушуючи власні інтереси та зберігаючи комерційну таємницю, брати участь у реалізації спільних заходів.

82.3. У разі виникнення розбіжностей і суперечок в конкурентній боротьбі пріоритет надається переговорам і пошуку компромісу.

82.4. 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.

82.5. Працівники Банку не поширюють завідомо неправдиву інформацію щодо конкурентів, не вводять клієнтів в оману відносно характеру цін та якості банківських послуг.

XIV. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

83. Працівники Банку суворо дотримуються правил обробки інформації з обмеженим доступом, в тому числі вимог конфіденційності та збереження банківської таємниці і захисту персональних даних.

84. Банк не розкриває отриману інформацію з обмеженим доступом третім особам, за винятком підстав, встановлених законодавством України.

85. Інформація про працівників Банку, операційні процеси, фінансові потоки, операції, рахунки і вклади клієнтів, партнерів, а також інша інформація, яка може зашкодити репутації Банку, іншим нематеріальним або матеріальним інтересам Банку, клієнтам, партнерам, акціонерам, якщо розкриття такої інформації не передбачено законодавством України, за винятком загальнодоступної інформації, є інформацією з обмеженим доступом.

86. Під час виконання своїх службових обов'язків працівникам може ставати відомою інформація про клієнтів або їхніх партнерів, плани Банку щодо зміни тарифів на банківські послуги до їх офіційного введення чи оприлюднення (далі – інсайдерська інформація).

Працівники повинні зберігати конфіденційність інформації, яку отримують у зв'язку з виконанням службових обов'язків та не мають права розголошувати її іншим співробітникам, третім особам, або використовувати в особистих цілях. Винятки становлять випадки, передбачені законодавством, та ситуації, коли доступ до інформації необхідний для виконання професійних обов'язків.

87. Розмір та умови виплати заробітної плати працівникам є конфіденційною інформацією, якою володіють Банк і працівник. Обговорення розміру зарплати зі своїми колегами є неприпустимим та вважається порушенням Кодексу.

88. Після звільнення з роботи в Банку, припинення виконання функцій в органах управління Банку, припинення володіння акціями Банку, працівники, керівники, акціонери мають дотримуватись вимог чинного законодавства про збереження і нерозголошення конфіденційної інформації та банківської таємниці.

89. Здійснювати публічні виступи і надавати коментарі ЗМІ можуть тільки уповноважені Банком особи. Будь-які запити, що надходять працівникам від засобів масової інформації, повинні бути переадресовані до Відділу діловодства. Будь-які публікації і виступи працівники Банку

здійснюють тільки після погодження з Головою Правління/його заступниками та їх узгодження остаточного змісту публічних повідомлень.

90. Працівникам Банку заборонено публікувати будь-які коментарі у соціальних мережах про діяльність Банку, від імені Банку або як посадові особи Банку, за винятком спеціально уповноважених працівників або після отриманого погодження з Головою Правління/його заступниками.

XV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ ВИМОГ КОДЕКСУ ТА НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ, ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ

91. Працівники та керівники Банку несуть персональну відповідальність за дотримання вимог цього Кодексу.

92. Жодні обставини, враховуючи доцільність або побажання клієнтів чи інших осіб, не можуть бути причиною для відхилення від вимог Кодексу.

93. Порухення вимог Кодексу, внутрішніх нормативних документів може призвести до дисциплінарних стягнень, у тому числі до припинення трудових або будь-яких інших відносин із Банком.

94. Працівник Банку має негайно повідомляти Управління комплаєнс (в тому числі може застосовуватись механізм конфіденційного повідомлення) про будь-які порушення етики або неправомірні дії з боку інших працівників, клієнтів або партнерів, якщо він має сумніви щодо дотримання цього Кодексу у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що цей Кодекс не дотримується в цілому.

Кожне таке повідомлення буде належним чином опрацьоване та за ним будуть вжиті заходи належного реагування.

95. Працівники Банку несуть персональну відповідальність за будь-які неправомірні або незаконні дії, які вони здійснюють під час роботи в Банку. Працівники також можуть нести відповідальність за дії (або бездіяльність) інших осіб, якщо вони знали про їхню неприйнятну поведінку чи дії, однак не здійснили повідомлення про таку поведінку.

96. За вчинення злочинів, шахрайства, протиправних дій та іншої неприйнятної поведінки (у т.ч. участь у хабарництві чи інших корупційних діях) керівники та працівники Банку несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність згідно з чинним законодавством України.

97. Завдана діями або бездіяльністю керівника, працівника Банку шкода має бути відшкодована Банку в порядку, визначеному трудовим та цивільним законодавством.

98. Головний комплаєнс-менеджер не рідше одного разу на квартал звітує Раді Банку про виявлені факти недотримання цього Кодексу, результати дослідження їх причин та здійснені заходи щодо їх недопущення у майбутньому. У разі виявлення фактів неприйнятної поведінки у керівників Банку, перш за все пов'язаних з реалізацією конфлікту інтересів, Головний комплаєнс-менеджер невідкладно (не пізніше наступного робочого дня) інформує Раду Банку про такі події.

XVI. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

99. Цей Кодекс набирає чинності з моменту його затвердження Наглядовою радою Банку та діє до його скасування або затвердження у новій редакції.

100. Всі зміни та доповнення до цього Кодексу вносяться у порядку, встановленому в Банку.

101. Кодекс є обов'язковим для виконання всіма посадовими особами та працівниками Банку.

102. Рада Банку забезпечує щорічне ознайомлення керівників Банку, керівників підрозділів контролю та інших працівників Банку з цим Кодексом. Рада Банку здійснює контроль за дотриманням вимог цього Кодексу шляхом розгляду відповідної управлінської звітності із встановленою нею періодичністю.

103. Рада Банку покладає на Управління комплаєнс відповідальність за здійснення контролю за впровадженням та дотриманням цього Кодексу, та наданням консультацій працівникам із питань дотримання Кодексу.

104. Управління комплаєнс забезпечує проведення навчання та обізнаність працівників Банку щодо дотримання цього Кодексу. Банк проводить регулярне (не рідше одного разу на рік для діючих працівників та під час прийняття на роботу нових працівників) навчання працівників Банку з питань культури управління ризиками та дотримання цього Кодексу.

105. Робота щодо підтримки Кодексу в актуальному стані ведеться постійно. Кодекс переглядається за необхідності, але не рідше одного разу на рік. Причинами внесення змін до Кодексу є зміни в законодавчих, регуляторних та інших нормах, а також розгляд фактів порушень даного Кодексу та практики їх врегулювання.

106. З моменту затвердження цього Кодексу вважати таким, що втратив чинність Кодекс корпоративної етики АТ «БАНК 3/4», затверджений Наглядовою радою від 26.12.2024р., протокол №21.

107. У разі невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (в частині, що поширюється на Банк), у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нових нормативно-правових актів Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.

До внесення відповідних змін, працівники Банку у своїй діяльності мають керуватись вимогами чинного законодавства України та нормативно-правових актів Національного банку України.