

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради

АТ «БАНК 3/4»

№7 від 15 квітня 2019р.

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

## ЗМІСТ

1. ВСТУП .....	3
2. МІСЯ БАНКУ .....	3
3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ .....	4
4. ОСНОВНІ ЕТИЧНІ ТА ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ .....	5
5. НОРМИ ПОВЕДІНКИ.....	7
6. КУЛЬТУРА, КОМУНІКАЦІЇ, ПРАВИЛА ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ. ВИМОГИ ДО ПОВЕДІНКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ І ПОЗА НИМ.....	9
7. ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ .....	10
8. ПРИЙНЯТНА ТА НЕПРИЙНЯТНА ПОВЕДІНКА. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	11
9. ПОЛІТИКА ЩОДО ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ .....	14
10. ПОРЯДОК ДІЙ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЮ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ .....	15
11. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА .....	16
12. ГАРАНТІЇ РІВНОСТІ ВІДНОСИН МІЖ БАНКОМ ТА ЙОГО КЛІЄНТАМИ, ПРАЦІВНИКАМИ, ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КОНКУРЕНТАМИ.....	18
13. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ .....	21
14. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ ЦЬОГО КОДЕКСУ ТА НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ, ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ .....	22
15. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	23

## 1. ВСТУП

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

Вимоги цього Кодексу поширюються та є обов'язковими до виконання акціонерами, керівництвом та всіма працівниками Банку. Рада Банку рекомендує всім учасникам Банківської Групи, до складу якої входить Банк, дотримуватись цього Кодексу.

1.2. 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.

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

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

1.5. Керівництво Банку усвідомлює, що Кодексом не можуть бути врегульовані всі ситуації, які можуть виникнути, проте вимоги до професійних та особистих якостей, що висуваються 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 не допускати конфлікту інтересів.

## 2. МІСІЯ БАНКУ

2.1. АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК 3/4» є універсальною фінансово-кредитною установою, що надає банківські і фінансові послуги клієнтам та проводить операції на фінансових та валютних ринках (як українських, так і міжнародних).

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

2.3. 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.

2.4. Банк вимагає від працівників індивідуального ставлення до клієнта, визначення його потреб в банківських послугах та вміння організувати їх

надання. Для цього Банк використовує новітні технології, уніфікацію окремих складових процесу, створюючи «конструктор» послуг.

2.5. Максимальна автоматизація банківських процесів відноситься до довгострокової стратегічної цілі, для досягнення якої Банк створює ефективну систему управління ризиками, що ґрунтується на людських ресурсах, і власне, технічному забезпеченні процесів.

2.6. Пріоритетні напрямки діяльності Банку:

- 1) комплексне управління ліквідністю та використання інструментів міжбанківських ринків;
- 2) забезпечення ефективної системи управління ризиками;
- 3) забезпечення комплексного обслуговування клієнтів різних форм власності;
- 4) надання послуг високої якості для забезпечення індивідуальних потреб клієнтів.

### 3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ

3.1. **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 мають глибокі професійні знання, сумлінно і відповідально ставляться до виконання своїх професійних обов'язків, кваліфіковано і своєчасно здійснюють всі 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, на належному рівні підтримують імідж Банку. 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 в вирішенні проблем свого підрозділу та Банку в цілому.

6) **Вдосконалення.** Це прагнення до поліпшень 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. 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, попередження протиправних дій відносно 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 помилок 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.

3.2. Керівники Банку, керівники Підрозділів контролю<sup>1</sup> та інші працівники Банку зобов'язані неухильно дотримуватись корпоративних цінностей.

3.3. Працівники Банку, Клієнти Банку, партнери та інші зацікавлені особи завжди мають можливість ознайомитися з корпоративними цінностями Банку, викладеними в цьому Кодексі, на офіційному сайті Банку в мережі Інтернет [www.bank34.ua](http://www.bank34.ua). Правління Банку забезпечує постійний відкритий доступ до вказаного ресурсу.

## 4. ОСНОВНІ ЕТИЧНІ ТА ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ

### 4.1. Виконання зобов'язань.

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

---

<sup>1</sup> підрозділ з управління ризиками (Управління ризиків та фінансового аналізу), підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (Управління комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту (Служба внутрішнього аудиту)

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

#### 4.2. Дотримання законів, норм і правил.

4.2.1. Банк дотримується стандартів і обмежень, встановлених чинним законодавством, нормами і правилами.

4.2.2. Банк прагне ефективних та прозорих відносин з регулюючими та контролюючими органами.

#### 4.3. Запобігання використанню Банку в злочинних цілях.

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

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

4.3.3. Банк використовує ризик-орієнтований підхід до організації внутрішньобанківської системи протидії легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом.

4.3.4. Банк дотримується принципу «знай свого клієнта», але, в той же час, прагне не порушувати законне право клієнтів на конфіденційність.

#### 4.4. Чесне ведення бізнесу та професіоналізм.

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

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

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

4.4.4. 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.

#### 4.5. Дотримання конфіденційності.

4.5.1. Банк впроваджує найвищі стандарти у сфері інформаційної безпеки та вживає заходи захисту інформації з обмеженим доступом, що містить банківську таємницю. Банк прагне захисту конфіденційності клієнта та захисту інформації про клієнтів.

4.5.2. Банк зберігає інформацію про клієнтів та про їх операції, крім випадків, коли розкриття санкціоноване власником інформації або вимагається відповідно до чинного законодавства.

4.5.3. 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.

4.5.4. На території Банку може здійснюватись відеоспостереження, про що Банк інформує відвідувачів шляхом розміщення інформаційних табличок на вході. Банк гарантує використання записів відеоспостереження виключно для захисту інтересів Банку, його клієнтів та виконання нормативних вимог.

#### 4.6. Запобігання конфлікту інтересів.

4.6.1. Банк ідентифікує наявний та потенційний конфлікт інтересів.

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

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

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

#### 4.7. Недопущення дискримінації.

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

#### 4.8. Соціальна відповідальність.

Банк дотримується норм безпеки праці, захисту довкілля та екологічності у всіх напрямках його діяльності.

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

## 5. НОРМИ ПОВЕДІНКИ

### 5.1. **Загальнообов'язкові норми поведінки для керівників Банку:**

1) бути прикладом для своїх підлеглих та інших працівників, дотримуватись корпоративних цінностей, загальноновизнаних 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;

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 та 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).

#### **5.2. 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 ризиками та фінансового аналізу;
- 10) сприяти внутрішнім службовим перевіркам, зокрема перевіркам щодо порушень етичних норм або скарг щодо дискримінації чи переслідування; не приховувати, не спотворювати інформацію та не відмовляти від надання інформації, необхідної для належного проведення службової перевірки;
- 11) не використовувати своє службове становище з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;
- 12) не допускати корупційних дій та хабарництва;

13) виконувати посадові обов'язки не тільки відповідно до законодавства, внутрішніх документів та політик Банку, але і відповідно до етичних стандартів сумлінно і професійно;

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

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

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

6.2. Працівник Банку незалежно від рівня, посади, зайнятості в процесі обслуговування клієнтів і способу спілкування має бути ввічливим, доброзичливим, чуйним та проявляти терпимість до проявів некоректного з ним спілкування з боку клієнтів, ділових партнерів та інших осіб.

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

6.4. Керівництво Банку вимагає від працівників дотримуватись у стосунках з клієнтами, партнерами та колегами ділового стилю спілкування, не допускати підвищення тону, застосування нецензурних висловів. Спілкування в Банку на всіх рівнях має ґрунтуватись на повазі. Неприпустимими є особисті образи та звинувачення.

6.5. Банк наполягає на підтримці корпоративного духу в команді професіоналів Банку. Повага, толерантність та взаємна підтримка є запорукою злагодженої роботи колективу Банку.

6.6. 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.

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

6.8. Працівники Банку не мають право 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, має лише керівництво Банку або уповноважені ним особи.

6.9. 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. Обговорення робочих питань в

неробочій обстановці може стати причиною розголошення інформації, яка містить банківську таємницю, що тягне за собою відповідальність аж до кримінальної.

6.10. Облаштування робочого місця кожного працівника повинно підкреслювати солідність та значимість 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 порядку, на ньому можна розміщувати лише документи та матеріали, необхідні для роботи в даний момент. Працівники дотримуються внутрішньої політики Банку «чистого столу та чистого екрану».

6.11. Банк не обмежує права працівників щодо ведення підприємницької діяльності, участі в громадських об'єднаннях, політичних партіях і релігійних організаціях, за умови приймання участі в їх діяльності виключно поза Банком і у позаробочий час без нанесення шкоди діловій репутації працівників і Банку вцілому.

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

6.11.2. Працівник Банку не має 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.

6.12. 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 внутрішніми нормативними документами Банку.

## **7. ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ**

7.1. Банк висуває вимоги до ділової репутації працівників, попереджає осіб, які влаштовуються на роботу в Банк, про такі вимоги, та проводить перевірку наданої ними інформації. Відсутність згоди кандидата на таку перевірку є підставою не укладати трудовий договір.

7.2. 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 або попереднього досвіду, чи ні (з дотриманням зобов'язань про нерозголошення таємниці слідства (за наявності)).

7.3. 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.

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

## **8. ПРИЙНЯТНА ТА НЕПРИЙНЯТНА ПОВЕДІНКА. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

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

8.2. Прийнятною поведінкою в Банку вважається додержання працівниками та керівниками Банку норм цього Кодексу, загально визнаних етичних норм у спілкуванні з клієнтами, керівниками, колегами і підлеглими, виконання своєї роботи професійно, 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.

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

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

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

8.6. За вчинення незаконної діяльності працівники та керівники Банку можуть бути притягнуті до відповідальності згідно з чинним законодавством України.

8.7. До незаконної діяльності належать:

- 1) подання недостовірної фінансової та 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 з захисту та нерозголошення інформації, що містить банківську таємницю;
- 9) порушення законодавства України.

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

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

8.9. 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, в тому числі про розтрати грошових коштів, майна Банку, зобов'язаний невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника, Управління комплаєнс та інші профільні підрозділи Банку.

3) Працівники Банку, задіяні в підготовці управлінської звітності, зобов'язані достовірно відображати 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, отже достовірна управлінська звітність є основою належного корпоративного управління та свідомі порушення при її складанні є неприйнятними.

8.10. Забороняється вчинення посадових та економічних злочинів (шахрайства).

8.10.1. Банк вживає заходів, 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.

8.10.2. 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 дії на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб;

6) надавати неправдиву інформацію про себе, про своїх асоційованих осіб

7) приховувати факти, що можуть свідчити про шахрайські дії по відношенню до Банку, його клієнтів;

8) приховувати факти, що можуть свідчити про конфлікт інтересів.

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

8.11.1. Банк бере активну участь у протидії легалізації/фінансуванню тероризму та недопущення використання Банку для легалізації/фінансування тероризму.

8.11.2. Кожен працівник Банку, який бере участь в процесі обслуговування клієнтів, зобов'язаний дотримуватись встановлених правил та програм щодо протидії легалізації/фінансуванню тероризму, 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.

8.11.3. 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 легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

8.11.4. Банк управляє комплаєнс-ризиком фінансового моніторингу та на постійній основі оцінює ризики використання Банку його клієнтами та персоналом для легалізації/фінансування тероризму.

8.11.5. Не допускається здійснення в Банку порушень законодавства у сфері запобігання легалізації кримінальних доходів / фінансуванню тероризму, здійснення ризикової діяльності.

8.12. Забороняється здійснення неконкурентної практики.

8.12.1. Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та ринкових стандартів відповідно до вимог антимонопольного законодавства.

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

8.12.3. Взаємовідносини з конкурентами:

- 1) Банк виступає за чесну конкуренцію;
- 2) у випадку виникнення спорів в конкурентній боротьбі пріоритет віддається переговорам і пошуку компромісу;
- 3) у взаємовідносинах з конкурентами працівники Банку не мають права розголошувати інформацію про клієнтів, ділових партнерів Банку, а також іншу інформацію, що складає 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) Працівники Банку не розповсюджують завідомо неправдиву інформацію щодо конкурентів, не вводять клієнтів в оману відносно характеру

цін та якості банківських послуг, не використовують інтелектуальну власність третіх осіб без отримання відповідного дозволу;

б) будь-які рекламні та акційні заходи Банк проводить таким чином, щоб надати потенційним клієнтам об'єктивну інформацію про Банк в рамках вимог чинного законодавства.

8.13. 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 споживача, оприлюднюється у касових та операційних залах Банку (відділень Банку), а також розкривається на сайті Банку.

8.14. 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 виконувати вимоги законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку, та не допускати неприйнятної поведінки під час здійснення своєї професійної діяльності.

8.15. 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.

## **9. ПОЛІТИКА ЩОДО ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ**

9.1. 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.

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

9.3. 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 дотриманням таких цінностей;

2) забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі під час управління ризиками з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення встановленого рівня ризик-апетиту;

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

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

9.4. 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.

9.5. 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.

## **10. ПОРЯДОК ДІЙ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЮ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ**

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. Кожен працівник Банку:

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

2) несе відповідальність за використання активів Банку у власних інтересах;

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

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

5) не використовує робочі телефони, факси, копіювальні машини, персональний комп'ютер та аналогічне обладнання для власних потреб;

б) повідомляє Управління комплаєнс, безпосереднє керівництво та Голову Правління Банку про факти розкрадання, розтрати, неналежного використання майна Банку

7) використовує майно Банку лише у дозволений спосіб.

10.4. 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.

## 11. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА

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

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

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

11.2.2. 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;

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

**11.3. Забороняється здійснення хабарництва, корупції. Працівникам та керівникам Банку забороняється давати та отримувати хабарі чи неправомірну вигоду, а також здійснювати будь-які інші корупційні дії, у тому числі:**

11.3.1. забороняється пропонувати, обіцяти, давати, приймати чи провокувати хабар чи неправомірну вигоду (в грошовій чи іншій формі), яка є не законною, призводить до порушення посадових обов'язків та некоректного виконання встановлених Банком процесів;

11.3.2. слід відхиляти подарунки<sup>2</sup>, майнові або інші вигоди, якщо вони в будь-яким чином здатні зашкодити репутації працівників та Банку;

11.3.3. 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 чи призводять до недотримання своїх посадових обов'язків, а також порушують нормативно-правові акти, як внутрішні так і регуляторних органів;

11.3.4. 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;

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

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

**11.4. Приділяється підвищена увага операціям публічних діячів (PEP - politically exposed person)**

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

11.4.2. Банк приділяє особливу увагу операціям PEP, аналізує джерела походження коштів таких осіб та на постійній основі виявляє операції, що не відповідають інформації про фінансовий стан клієнта.

11.4.3. Банк має право відмовити в проведенні операції за відсутності у Банку документального підтвердження законності походження коштів PEP.

---

<sup>2</sup> Дивись п. 11.5 цього Кодексу

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

#### **11.5. Обмеження щодо дарування та отримання подарунків**

##### **11.5.1. 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 дарунку від клієнта, постачальника, партнера Банку у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, який є більш ніж загальноприйнятий знак уваги, а також у випадку, коли у працівника є сумніви щодо вартості такого дарунку.

11.5.2. 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.

## **12. ГАРАНТІЇ РІВНОСТІ ВІДНОСИН МІЖ БАНКОМ ТА ЙОГО КЛІЄНТАМИ, ПРАЦІВНИКАМИ, ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КОНКУРЕНТАМИ**

12.1. 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.

### **12.2. Гарантії рівності відносин між Банком та клієнтами.**

12.2.1. 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.

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

12.2.3. Працівники Банку уважно розглядають і своєчасно реагують на зауваження, скарги та претензії на адресу Банку.

12.2.4. 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.

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

### **12.3. Гарантії рівності відносин між Банком та працівниками.**

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

12.3.2. Банк не допускає дискримінацію з будь-яких підстав.

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

12.3.4. 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.

12.3.5. 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.

12.3.6. Не дозволяється зловживати сприятливими умовами щодо певних операцій або послуг, які Банк може запропонувати працівникам в рамках укладеного Колективного договору. Такі спеціальні умови не повинні використовуватися для задоволення потреб і в інтересах третіх осіб, які не мають на них права.

12.3.7. Банк докладє зусиль для розвитку своїх працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечує сприятливі умови для найкращого виконання робочих завдань.

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

12.3.9. Банк веде прозору кадрову політику, відповідно до якої підбір працівників, кар'єрний ріст та винагорода ґрунтуються на об'єктивній оцінці кваліфікації, професійних навичок і результатів роботи.

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

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

12.3.12. Банк забезпечує обізнаність персоналу з вимогами 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.

12.3.13. 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 веб-сайті Банку. Конфіденційні повідомлення засобами автоматизації негайно передаються на розгляд Управління комплаєнс. Рада банку розглядає факти реалізованих випадків неприйнятної поведінки в Банку / порушення в діяльності Банку та гарантує забезпечення захисту заявників.

12.3.14. 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.

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

12.3.16. 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.

12.3.17. Алкогольна, наркотична, азартна та іншого роду залежність суперечить вимогам цього Кодексу, оскільки загрожує професійному виконанню працівниками з такою залежністю своїх посадових обов'язків.

#### **12.4. Гарантії рівності відносин між Банком та постачальниками.**

12.4.1. 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.

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

#### **12.5. Гарантії рівності відносин між Банком та конкурентами.**

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

12.5.2. 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.

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

12.5.4. 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.

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

### **13. ПРИНЦИПИ ОБРОБКИ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ**

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

13.2. Банк не розкриває отриману інформацію третім особам, за винятком підстав, встановлених законодавством України.

13.3. 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.

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

Працівники зобов'язані ставитися до такої інформації як до таємної або конфіденційної та не здійснювати її розголошення, передачу або надання до неї доступу іншим працівникам, чий посадові обов'язки не передбачають доступу до такої інформації, 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 службових обов'язків та в інших випадках, передбачених законодавством.

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

13.6. Після звільнення з роботи в Банку, припинення виконання функцій в органах управління Банку, припинення володіння акціями Банку, працівники, керівники, акціонери дотримуються вимог чинного законодавства про

збереження і нерозголошення конфіденційної інформації та банківської таємниці.

13.7. 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.

13.8. Працівники Банку не мають права публікувати будь-які коментарі у соціальних мережах щодо діяльності Банку, від імені Банку та як посадові особи Банку, за винятком спеціально уповноважених працівників або після погодження з Головою Правління/його заступниками.

#### **14. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ ЦЬОГО КОДЕКСУ ТА НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ, ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ**

14.1. Банк вимагає від своїх працівників і членів Ради дотримуватися духу і букви цього Кодексу. Кодекс є обов'язковим для застосування у всіх напрямках діяльності Банку у всіх випадках.

14.2. Ні доцільність, ні побажання клієнтів або будь-кого іншого не є причиною для відхилення від Кодексу.

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

14.4. 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.

14.5. Працівники Банку несуть персональну відповідальність за будь-які неправомірні або незаконні дії, які вони здійснюють під час роботи в Банку. Працівник також може нести відповідальність за дії (або бездіяльність) інших осіб, якщо працівник знав про їхню неприйнятну поведінку чи дії, однак не здійснив повідомлення про таку поведінку.

14.6. За вчинення злочинів, шахрайства, протиправних дій та іншої неприйнятної поведінки керівники та працівники Банку несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

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

14.8. Управління комплаєнс не рідше одного разу на квартал звітує Раді Банку про виявлені факти недотримання цього Кодексу, порушення та здійснені заходи щодо їх недопущення в майбутньому. Про істотні події неприйнятної поведінки, перш за все пов'язані з реалізацією конфлікту інтересів, Управління комплаєнс невідкладно інформує Раду.

## **15. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

15.1. Цей Кодекс набирає чинності з моменту затвердження його Наглядовою радою Банку та є обов'язковим для виконання всіма посадовими особами та працівниками Банку.

15.2. Кодекс корпоративної етики ПАТ «БАНК 3/4», затверджений рішенням Акціонера ПАТ «БАНК 3/4» від 30.01.2015 №2, втрачає чинність з моменту прийняття відповідного рішення акціонером.

15.3. Рада Банку забезпечує щорічне ознайомлення керівників Банку, керівників підрозділів контролю та інших працівників Банку з цим Кодексом під підпис.

Рада Банку не рідше 1 разу на рік здійснює контроль за дотриманням вимог цього Кодексу.

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

15.5. Робота щодо підтримки Кодексу в актуальному стані ведеться постійно. Кодекс переглядається за необхідністю. Причинами внесення змін до Кодексу є зміни в законодавчих, регуляторних та інших нормах, а також розгляд фактів порушень даного Кодексу та практики їх врегулювання.

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

15.7. У випадку невідповідності будь-якої частини даного Кодексу діючому законодавству України, враховуючи нормативно-правові акти Національного банку України, в тому числі у зв'язку із внесенням змін до законодавства та/або затвердженням нових нормативно-правових актів, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не буде суперечити діючому законодавству України та нормативно – правовим актам Національного банку України.