|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

ПОГОДЖЕНО

Протокол Правління

АБ «УКРГАЗБАНК»

від 29.03.2019 року №15

Голова Правління

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.Є. Шевченко

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Наглядової ради

АБ «УКРГАЗБАНК»

від 09.04.2019 року № 8

Голова Наглядової ради

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ш.Д. Давда

**КОДЕКС**

**поведінки (етики)**

**ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»**

Київ – 2019

ЗМІСТ

[РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 2](#_Toc4416264)

[РОЗДІЛ ІІ. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ 4](#_Toc4416265)

[Розділ III. ЗАГАЛЬНООБОВ`ЯЗКОВІ НОРМИ ПОВЕДІНКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЦИХ НОРМ 4](#_Toc4416266)

[Розділ IV. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ 7](#_Toc4416267)

[РОЗДІЛ V. НОРМИ ЩОДО ЗАБОРОНИ ЗДІЙСНЕННЯ НЕЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 7](#_Toc4416268)

[РОЗДІЛ VІ. ДОТРИМАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ 10](#_Toc4416269)

[РОЗДІЛ VІІ. ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕННЮ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ 11](#_Toc4416270)

[РОЗДІЛ VІІІ. ДІЇ КЕРІВНИКІВ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ШКОДИ МАЙНА БАНКУ 11](#_Toc4416271)

[РОЗДІЛ ІX. ЗАБОРОНА ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВОГО СТАНОВИЩА КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ З МЕТОЮ ОТРИМАННЯ НЕСПРАВЕДЛИВИХ ПЕРСОНАЛЬНИХ ПЕРЕВАГ АБО НАДАННЯ ТАКИХ ПЕРЕВАГ ТРЕТІМ ОСОБАМ 11](#_Toc4416272)

[РОЗДІЛ X. ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ДІЯМ І ХАБАРНИЦТВУ 12](#_Toc4416273)

[РОЗДІЛ XІ. ПРИНЦИП РІВНОСТІ 12](#_Toc4416274)

[РОЗДІЛ XІІ. ПОДАРУНКИ 13](#_Toc4416275)

[РОЗДІЛ XІІІ. ПРИНЦИП ОБРОБЛЕННЯ, ЗБЕРІГАННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ТА ІНСАЙДЕРСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЇ 13](#_Toc4416276)

[РОЗДІЛ XІV. ПЕРСОНАЛ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОТРИМАННЯ НОРМ КОДЕКСУ 13](#_Toc4416277)

[РОЗДІЛ XV. ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ 14](#_Toc4416278)

[РОЗДІЛ XVІ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ 15](#_Toc4416279)

# РОЗДІЛ І. Загальні положення

###### Цей Кодекс поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» (далі – Банк) розроблений відповідно до законодавства України, зокрема, але не виключно відповідних постанов Національного банку України, НКЦПФР, Статуту, Кодексу корпоративного управління, Політики організації системи внутрішнього контролю Банку, Антикорупційної програми Банку та інших актів внутрішнього регулювання Банку.

###### Метою Кодексу поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» (далі – Кодекс) є визначення стандартів діяльності Банку і поведінки його керівників/працівників, направлених на підвищення прибутковості, фінансової стабільності і ефективності діяльності Банку.

######  Завданнями Кодексу є:

 - закріплення корпоративних цінностей Банку;

 - забезпечення усвідомлення керівниками/працівниками Банку персональної відповідальності перед акціонерами, клієнтами, діловими партнерами Банку за належне виконання своїх посадових обов'язків;

- визначення основ взаємодії Банку з клієнтами, діловими партнерами, органами державної влади та регуляторами, конкурентами і працівниками Банку.

1.4. Кодекс розроблений на підставі загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, чинного законодавства України, та звичаїв ділового обороту, морально-етичних цінностей.

1.5. Наглядова рада Банку здійснює контроль за його дотриманням, шляхом покладання на департамент комплаєнс відповідальності за здійснення контролю за впровадженням та дотриманням Кодексу поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» та надання консультацій керівникам/працівникам Банку із питань дотримання Кодексу.

###### 1.6. Кодекс запроваджує необхідні та обґрунтовані заходи, спрямовані на забезпечення дотримання Банком високих стандартів ведення бізнесу та попередження корупції. Цей Кодекс підлягає періодичному перегляду, але не рідше одного разу на рік, задля врахування останніх змін у антикорупційному законодавстві.

1.7. Банк прагне дотримуватися найвищого рівня професійних та етичних стандартів ведення бізнесу як в Україні, так і за її межами. Репутація Банку як чесного та добросовісного у веденні своїх справ є неоціненною складовою його успіху.

1.8. Всі документи Банку, в тому числі, які оформляють відносини з клієнтами, діловими партнерами, державними органами влади, працівниками Банку тощо, розробляються і затверджуються з урахуванням вимог цього Кодексу.

1.9. Цей Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх керівників/працівників Банку під час виконання ними їх посадових обов’язків та в позаробочий час, якщо їх діяльність пов’язана з діяльністю Банку, незалежно від займаної ними посади (в тому числі на членів Правління Банку та Наглядової ради), виконуваних посадових обов’язків, виду діяльності та місця розміщення структурного підрозділу Банку. Кожен керівник/працівник Банку зобов’язаний знати і дотримуватися Кодексу під час виконання своїх посадових обов’язків.

###### 1.10. Кожен керівник/працівник Банку зобов’язаний ознайомитися з вимогами цього Кодексу та неухильно їх дотримуватися, а також уникати вчинення будь-яких дій, які можуть призвести до порушення цього Кодексу.

# Розділ II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

**Цінності –** не лише грошові кошти, але й подарунки, розважальні заходи, надмірна діяльність з просування бізнесу, покриття та відшкодування витрат державних службовців, внески на політичну діяльність, інвестиційні можливості, договори субпідряду, опціони на акції та інші матеріальні та нематеріальні цінності.

**Конфлікт інтересів** – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на сумлінне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

**Корупція** – використання посади/становища особою, що зайнята у державному чи приватному секторі, для одержання неправомірної вигоди для себе чи третіх осіб.

**Постачальник** – будь-яка юридична (організація, підприємство, установа) або фізична особа, що поставляють товари або послуги Банку відповідно до умов укладеного договору поставки (купівлі-продажу)/договору аутсорсінгу/договору про надання послуг.

**Подарунок** – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

**Державний службовець** – громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апарату (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служб**.** В межах цієї Політики до державних службовців відносяться службовців Національного банку України, службовці Фонду гарантування вкладів фізичних осіб.

**Неправомірна вигода** – будь-які Цінності, що обіцяються, пропонуються, надаються чи отримуються без законних на те підстав.

**ЗЗК** – Закон «Про запобігання корупції»

Терміни, які не визначені у Кодексі, мають значення, надане їм згідно з положеннями чинного законодавства України.

# Розділ III. ЗАГАЛЬНООБОВ`ЯЗКОВІ НОРМИ ПОВЕДІНКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЦИХ НОРМ

3.1. Керівники/працівники Банку повинні добросовісно та розумно діяти в інтересах Банку. Обов'язок добросовісно та розумно діяти в інтересах Банку передбачає, що під час виконання своїх функцій, визначених законодавством України, Статутом та актами внутрішнього регулювання та нормативно-методичними документами (у т.ч. положеннями про структурні та відокремлені підрозділи Банку та посадовими інструкціями), повинні виявляти турботу та обачність, що, як правило, очікуються від людини, яка приймає виважені рішення, в аналогічній ситуації.

3.2. Обов'язок діяти в інтересах Банку передбачає, що працівники Банку повинні використовувати свої повноваження та можливості, пов'язані із займаними ними посадами, виключно в інтересах та на користь Банку.

3.3. Обов’язок сумлінності вимагає від керівників/працівників Банку діяти спокійно, з усвідомленням й почуттям моральної відповідальності за свою поведінку, свої вчинки перед самим собою, людьми, суспільством і приймати рішення на підставі всієї необхідної інформації.

3.4. Згідно з обов’язком лояльності керівники/працівники Банку повинні повністю розкрити свої конфлікти інтересів.

3.5. Керівники/працівники Банку не повинні використовувати у власних інтересах ділові можливості Банку.

3.6. На керівників Банку покладена додаткова відповідальність за створення та підтримку норм корпоративної культури, при якій підлеглі працівники знають та розуміють свої обов’язки та вільно інформують про свої сумніви та проблеми.

Банк визначає наступні загальнообов’язкові норми поведінки для керівників всіх ланок Банку (в тому числі членів Правління та Наглядової ради):

бути прикладом для інших та діяти у відповідності до найвищих стандартів корпоративної етики та професійної поведінки, дотримуючись принципу **«тон зверху» (tone at the top);**

неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, працівниками, колегами та керівництвом;

регулярно нагадувати своїм підлеглим про важливість корпоративної культури та необхідність дотримання корпоративних цінностей Банку;

проявляти особливу увагу щодо ситуацій або дій, які можуть порушувати вимоги Кодексу або актів внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документів;

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

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

не використовувати службове становище у власних інтересах;

використовувати свої повноваження та можливості, пов’язані із займаними ними посадами, виключно в інтересах Банку;

не здійснювати дії, що суперечать чи не відповідають інтересам Банку (зокрема, керівники Банку не мають права отримувати будь-яку винагороду (прямо чи опосередковано) за здійснення ними впливу на ухвалення рішень, використовувати у власних інтересах чи інтересах третіх осіб майно Банку, розкривати інформацію з обмеженим доступом тощо;

діяти тільки в межах наданих повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводитися так, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

**3.7. Банк визначає наступні загальнообов’язкові норми поведінки для своїх працівників:**

неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм поведінки, етикету ділового спілкування у щоденній співпраці з клієнтами, партнерами, колегами та керівництвом;

професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль та старанності виконувати свої посадові обов’язки, рішення та доручення керівництва Банку;

утримуватися від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать вимогам законодавства чи актів внутрішнього регулювання/нормативно-методичних документів Банку, та повідомляти про такі випадки департамент комплаєнс;

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

повідомляти про будь-які можливі ризики для Банку безпосереднього керівника, департамент комплаєнс;

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

3.8. Банк відносить до неприйнятної поведінки своїх працівників: незаконну діяльність керівників/працівників Банку, визначену пунктом 5.5 Кодексу, недотримання загальнообов’язкових норм поведінки керівниками/працівника Банку визначених пунктами 3.6.-3.7 Кодексу.

**3.9. Відповідальність за порушення загальнообов’язкових норм поведінки**

Кожен керівник та працівник Банку несе персональну відповідальність за неухильне дотримання вимог цього Кодексу. Порушення правил Кодексу, актів внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документів може призвести до застосування засобів дисциплінарного стягнення/впливу, у тому числі до негайного припинення трудових відносин із Банком.

Крім того, керівники/працівники Банку несуть персональну відповідальність за будь-які неправомірні або незаконні дії, які вони здійснюють під час роботи в Банку.

Дотримання стандартів, викладених у Кодексі та актах внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документах Банку, є обов’язковою умовою для роботи в Банку. Тому кожен керівник/працівник Банку ретельно вивчає і неухильно дотримується положень цього Кодексу, актів внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документів Банку та вимог законодавства України. При прийомі на роботу кожен керівник/працівник повинен підписати Зобов’язання працівника Банку про ознайомлення з положеннями Кодексу поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК», що зберігається в його особовій справі, і застосовувати його положення у повсякденній роботі (Додаток до цього Кодексу).

# Розділ Iv. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ БАНКУ

**4.1. Професіоналізм**. Операційна стабільність та досягнення цілей Банку забезпечуються за рахунок досвіду та професіоналізму керівників/працівників Банку, які постійно розвиваються через набуття нового досвіду та навчання.

**4.2. Надійність та відповідальність**. Керівники/працівники Банку беруть на себе взаємну відповідальність за високу якість кінцевого результату роботи, що забезпечує надійність роботи Банку перед клієнтами, партнерами та акціонерами.

**4.3. Співпраця і взаємодія**. Керівники/працівники Банку досягають більше, завдяки якісній співпраці та ефективній взаємодії, як всередині Банку, так і з партнерами та клієнтами.

**4.4. Повага та етичність.** Взаємна повага та слідування високим нормам етичності є правилами, які не порушуються, як в середині Банку, так і при взаємодії із клієнтами, партнерами та акціонерами Банку.

**4.5. Екологічний підхід.** Банк запроваджує екологічні підходи у внутрішні процеси, пропонує партнерам та клієнтам нові інноваційні банківські продукти, які направлені на підвищення енергоефективності та збереження навколишнього середовища, що сприяє сталому розвитку України.

4.6. Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку мають неухильно слідувати та дотримуватись корпоративних цінностей у своїй діяльності.

# РОЗДІЛ V. НОРМИ ЩОДО ЗаборонИ здійснення незаконної діяльності

5.1. Кожен керівник та працівник Банку зобов’язаний брати активну участь у запобіганні незаконній діяльності, будь-яким протиправним діям з боку інших керівників та працівників Банку, клієнтів, ділових партнерів, інших третіх осіб, стосовно держави і суспільства в цілому, а також стосовно акціонерів, клієнтів, ділових партнерів Банку.

5.2. Банк, керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку дотримується усіх законів і нормативно-правових актів, у тому числі призначених для сприяння справедливій конкуренції, і тих законів і нормативно-правових актів, що забороняють зловживання ринковим положенням.

5.3. Усі керівники/працівники Банку повинні дотримуватися законів, нормативно-правових актів та внутрішніх процедур та стандартів Банку.

5.4. Керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку мають виконувати свої обов'язки професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності;

5.5. Будь-яка незаконна діяльність керівників/працівників Банку заборонена. Зокрема, але не виключно, незаконною діяльністю є:

5.5.1. подання недостовірної фінансової та статистичної звітності.

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

В Банку розроблені акти внутрішнього регулювання, що забезпечують роботу системи бухгалтерського контролю та контролю введення даних ОДБ на всіх рівнях проведення банківських операцій та відповідно, дотримання норм законодавства щодо бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні в частині складання достовірної статистичної та фінансової звітності.

5.5.2. посадовий злочин, економічний злочин (шахрайство).

Банк забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії шахрайству у діяльності його структурних підрозділів.

**Керівникам та Працівникам Банку забороняється:**

прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб брати участь у шахрайських діях;

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 чи фізичних осіб у зв’язку із виконанням покладених на керівника/працівника 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);

надавати консультації фізичним або юридичним особам з метою уникнення ними оподаткування доходів, легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, валютного законодавства;

залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам законодавства;

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

неправомірно втручатися в роботу інших працівників Банку;

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

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

прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих працівників до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

5.5.3. порушення санкцій; легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

Банк бере активну участь у протидії легалізації (відмиванні) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, неухильно виконуючи вимоги законодавства України, що регулює питання протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, рекомендацій FATF, Базельського комітету, Вольфсбергських принципів.

Кожен працівник Банку, який бере участь в процесі обслуговування Клієнтів, зобов’язаний дотримуватись встановлених Правил та Програм щодо протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, 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.

Банк не відкриває анонімних рахунків та не встановлює ділових відносин з клієнтом у разі його відмови надати інформацію (або якщо така інформація відсутня) для його ідентифікації. Банк не встановлює кореспондентських відносин та не здійснює операції за участю банків, які не мають фізичної присутності за місцем їх реєстрації (банки – «оболонки»). Банк здійснює заходи, спрямовані на запобігання встановленню відносин з банками-нерезидентами, щодо яких наявна інформація про використання їх рахунків банками – «оболонками». Банк встановлює кореспондентські відносини лише з банками, які мають ліцензії на право здійснення банківської діяльності в державі їх реєстрації.

Банк має на меті ведення бізнесу лише з клієнтами, які мають гарну репутацію, займаються законною господарською діяльністю, з використанням коштів, що мають законне джерело походження.

Кожна установа Банку дотримується процедур комплексної перевірки клієнтів на основі ризиків («Знай свого клієнта») та вживає розумних заходів щодо уникнення, виявлення та звітування про підозрілі операції.

В Банку розроблені та впроваджені відповідні правила та програми, основним принципом яких є реалізація внутрішньобанківських норм задля забезпечення участі всіх працівників Банку (у межах їх компетенції) у виявленні фінансових операцій, які можуть бути пов’язані з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

5.5.4. неконкурентна практика,

Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та взаємної поваги у відповідності до вимог антимонопольного законодавства України. Банк не укладає недобросовісних угод, які не відповідають ціновій політиці, та дотримується вимог добросовісної конкурентної практики.

Будь-які рекламні та акційні заходи Банк проводить таким чином, щоб надати потенційним клієнтам об’єктивну інформацію про Банк. Банк не фінансує і не спонсорує рейтингів (порівняння в засобах масової інформації) банківських продуктів і послуг інших Банків.

Керівники/працівники Банку, при виконанні своїх посадових обов’язків, що передбачають діяльність з конкурентами і бізнес-партнерами Банку, повинні усвідомлювати свою відповідальність у відповідності до законодавства у сфері захисту економічної конкуренції.

5.5.5. хабарництво, корупція, порушення прав споживачів, порушення законодавства України

Дії визначені у підпунктах 5.5.1.-5.5.5. пункту 5.5. Розділу 5 є прикладами незаконної діяльності керівників/працівників Банку.

5.6. За вчинення злочинів та шахрайських дій керівники та працівники Банку несуть кримінальну та адміністративну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

# РОЗДІЛ vІ. Дотримання культури управління ризиками

6.1. Усі керівники/працівники Банку мають докладати найкращих зусиль задля створення комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та базувати свою діяльність на наступних принципах:

* відповідність діяльності законодавству;
* ефективність;
* своєчасність;
* структурованість;
* розмежування обов'язків;
* усебічність та комплексність;
* пропорційність;
* незалежність;
* конфіденційність;
* прозорість.

6.2. Банк забезпечує створення та дотримання високої культури управління ризиками, уключаючи забезпечення обізнаності та залучення членів Наглядової ради та членів Правління Банку, а також інших працівників Банку до управління ризиками, навчання працівників Банку з питань управління ризиками.

6.3. Наглядова рада Банку, комітет з управління ризиками 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 застосування заходів дисциплінарних стягнень/впливу або інші дії, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушення в діяльності банку.

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

6.5. 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 шляхом проведення дистанційного навчання з питань культури управління ризиками.

# РОЗДІЛ VІІ. Запобігання порушенню прав споживачів

7.1. Головна мета Банку – стати для клієнтів найкращим партнером та постачальником банківських послуг. Відносини з клієнтами, та надання послуг клієнтам, здійснюється таким чином, що найкраще відповідає вимогам клієнтів та уможливлює встановлення тривалих взаємовідносин, заснованих на співробітництві та довірі.

7.2. Кожен керівник/працівник Банку має ставитись до клієнтів чесно та справедливо, дотримуючись усіх застосовних законів і належних практик ведення банківської діяльності (включаючи, але не обмежуючись, цей Кодекс, Закон України «Про захист прав споживачів», Закон України «Про споживче кредитування»).

7.3. Банк не надає платних послуг клієнтам, не обумовлених умовами договору, публічними правилами та тарифами Банку, без згоди клієнта.

7.4. Клієнти Банку в будь-який час мають право звернутися до керівників або працівників Банку (у т.ч. керівників відділень Банку) із зауваженнями, скаргами та пропозиціями, що стосуються діяльності Банку, заявою або клопотанням щодо реалізації своїх прав і законних інтересів та скаргою про їх порушення.

# РОЗДІЛ VІІІ. Дії керівників та інших працівників Банку для запобігання шкоди майну Банку

8.1. Керівники та інші працівники Банку мають докладати всіх зусиль для захисту активів Банку, включно з фізичним майном, нематеріальними активами усіма видами робочих комунікацій, такими як обмін інформацією по електронній пошті, телефону, інтернету і локальній мережі, від втрати, крадіжки і неналежного використання. Активи Банку призначені для використання у відповідних цілях і не можуть бути продані, передані в користування, віддані безоплатно або утилізовані без належного письмового дозволу. Окрім того, використання таких активів з метою отримання особистої користі заборонено.

8.2. Керівник або інший працівник Банку, якому стане відомо про втрату або неналежне використання будь-якого майна, що належить Банку, має негайно повідомити про це своєму безпосередньому керівнику або департамент комплаєнс.

# РОЗДІЛ Іx. Заборона використання службового становища КЕРІВНИКАМИ БАНКУ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ З МЕТОЮ ОТРИМАННЯ НЕСПРАВЕДЛИВИХ ПЕРСОНАЛЬНИХ ПЕРЕВАГ АБО НАДАННЯ ТАКИХ ПЕРЕВАГ ТРЕТІМ ОСОБАМ

9.1. Усі ділові/комерційні/розпорядчі рішення мають прийматися у найкращих інтересах Банку.

9.2. Будь-які фактичні чи потенційні конфлікти інтересів між Банком та його керівниками або іншими працівниками заборонені.

9.3. Керівники та працівники Банку своєчасно інформують безпосереднього керівника та департамент комплаєнс про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними посадових обов'язків шляхом надання анкети - повідомлення про наявний/потенційний конфлікт інтересів.

9.4. Якщо будь-яка особа, що входить до складу колегіального органу Банку, має особистий інтерес у питанні, яке розглядається таким органом, перш ніж розпочнеться обговорення чи розглядання такого питання, така особа має повідомити про такий потенційний або наявний інтерес відповідний орган та відмовитись від участі у обговоренні і не голосувати з такого питання.

# РОЗДІЛ x. Запобігання корупційним діям і хабарництву

10.1. Банк не допускає будь-яку форму Корупції чи неналежної поведінки за будь-яких обставин та прагне діяти відповідально та прозоро у всіх його ділових стосунках. Банк гарантує нульову толерантність до будь-який корупційних дій.

10.2. Керівникам та працівникам Банку забороняється пропонувати, обіцяти, вирішувати, надавати грошові кошти, подарунки або матеріальні цінності клієнтам, партнерам, постачальникам, державним службовцям або отримувати від них з метою неправомірного отримання або збереження ділової вигоди або отримання переваги при веденні бізнесу або з метою схилення одержувача до виконання певної функції неналежним чином.

10.3. Діяльність керівників/працівників Банку має відповідати положенням, встановленим Антикорупційною програмою Банку. Відповідно до Антикорупційної програми Банку, у Банку діє інститут Уповноваженого, який відповідальний за реалізацію Антикорупційної програми Банку.

10.4. У разі виникнення запитань щодо відповідності окремих дій керівників/працівників Банку ЗЗК чи цьому Кодексу, слід звертатися до департаменту комплаєнс чи уповноваженої особи, відповідальної за реалізацію Антикорупційної програми Банку, до того, як будуть вчинені такі дії.

10.5. Кожен працівник зобов’язаний дотримуватись етичних стандартів Банку, бути обізнаним з ключовими вимогами ЗЗК та має звертатись за роз’ясненнями до департаменту комплаєнс чи уповноваженої особи, відповідальної за реалізацію Антикорупційної програми АБ «УКРГАЗБАНК», якщо у нього виникають запитання стосовно вимог ЗЗК чи цього Кодексу.

# РОЗДІЛ xІ. Принцип рівності

11.1. Діяльність Банку заснована на довірі та взаємній повазі між всіма його керівниками/працівниками. Банк дотримується усього застосовного законодавства, забезпечуючи рівні можливості просування по службі усіх співробітників. Не допускається дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, статі, країни походження, віку, релігії, інвалідності, сімейного стану, вагітності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і її вираження, громадянства або за будь-якою іншою ознакою, що захищається законодавством.

11.2. Кожен із співробітників Банку зобов’язаний:

ставитися до колег справедливо і з повагою,

визнавати і поважати клієнтів та інших зовнішніх осіб, з якими Банк має стосунки, як партнерів;

жодним чином не дискримінувати колег.

11.3. Банк визнає та гарантує рівність з клієнтами. Банк не використовує перевагу у договірній позиції таким чином щоб це несправедливо чи таким чином, який не відповідав би принципам раціональності, утискало права Клієнтів.

11.4. Банк визнає та гарантує рівність з постачальниками. Банк не використовує перевагу у договірній позиції таким чином, щоб це несправедливо чи таким чином, який не відповідав би принципам раціональності, утискало права постачальників.

11.5. Банк визнає рівність з конкурентами. Банк не вчиняє незаконні дії, що обмежують конкуренцію та як наслідок негативно впливають на якість продуктів Банку.

# РОЗДІЛ xІІ. Подарунки

12.1. Керівникам та працівникам Банку забороняється пропонувати, обіцяти, вирішувати, надавати грошові кошти, подарунки або матеріальні цінності клієнтам, партнерам, постачальникам, державним службовцям або отримувати від них з метою неправомірного отримання або збереження ділової вигоди або отримання переваги при веденні бізнесу або з метою схилення одержувача до виконання певної функції неналежним чином.

12.2. При отриманні пропозиції про подарунок або отриманні подарунку керівники/працівники Банку діють у відповідності до Політики АБ «УКРГАЗБАНК» щодо подарунків та представницьких витрат.

# РОЗДІЛ xІІІ. Принципи оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації

13.1. Жоден працівник або посадова особа Банку не може використовувати конфіденційну та інсайдерську інформацію на свою користь чи на користь третіх осіб, крім випадків, передбачених законодавством України.

13.2. Принципи оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації викладені в Положенні про інформацію з обмеженим доступом АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженому Наглядовою радою Банку. Будь-які зміни до вказаного положення мають бути доведені до всіх працівників Банку під розпис, чи в іншому порядку, встановленому внутрішніми політиками Банку.

# РОЗДІЛ xІV. Персонал ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОТРИМАННЯ НОРМ КОДЕКСУ

14.1. Банк приймає на роботу виключно осіб з найвищими етичними стандартами, які поділяють принципи та дотримуються правил, що викладені у цьому Кодексі. До укладення трудового договору з Банком, особа (кандидат) повинна заповнити та підписати анкету про прийняття і дотримання Політики запобігання конфліктам інтересів АБ «УКРГАЗБАНК». Трудові договори Банку мають бути містити положення, які вимагають дотримання цього Кодексу та застосовного антикорупційного законодавства.

14.2. Порушення керівником/працівником вимог цього Кодексу може призвести до застосування заходів дисциплінарного стягнення щодо такого працівника, аж до звільнення.

14.3. Банк надає кожному працівнику постійний доступ до цього Кодексу на внутрішньому порталі Банку.

14.4. Кожен працівник Банку несе відповідальність за невиконання Кодексу. У разі підтвердження фактів порушення вживаються заходи щодо їх усунення та приймається рішення про притягнення до відповідальності працівників за недотримання Кодексу поведінки (етики) Банку, відповідно до чинного законодавства, актів внутрішнього регулювання та нормативно-методичних документів Банку. Кожен працівник Банку має повідомляти про наявні факти невиконання Кодексу з дотриманням вимог Політики АБ «УКРГАЗБАНК» щодо механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку / порушення в діяльності (whistleblowing policy mechanism).

14.5. У разі виявлення факту порушення законодавства з боку керівника/працівника, Банк залишає за собою право передати інформацію про виявлене порушення до правоохоронних органів для притягнення винних до адміністративної і кримінальної відповідальності.

14.6. Банк надає особливого значення тому, щоб працівники Банку вдосконалювали свої знання з питань поведінки (етики) шляхом проходження дистанційних навчальних курсів кожним працівником, в тому числі і після оновлення актів внутрішнього регулювання з питань поведінки (етики).

14.7. Кодекс підлягає періодичному перегляду, але не рідше одного разу на рік, з метою актуалізації та здійснення контролю за впровадженням та дотриманням норм Кодексу керівниками та працівниками Банку.

14.8. Департамент комплаєнс забезпечує щорічне ознайомлення всіх працівників з Кодексом поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» під підпис.

14.9. Якщо в працівника Банку виникає питання з приводу тлу­мачення і застосування положень Кодексу, необхідно звертатись до департаменту комплаєнс.

14.10. Кожен керівник/працівник Банку зобов’язаний звернутись за консультацією з питань дотримання Кодексу до департаменту комплаєнс або, якщо керівник/працівник Банку має сумніви щодо дотримання Кодексу у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому. Департамент комплаєнс не рідше одного разу на рік звітує Наглядовій раді Банку про дотримання/недотримання Кодексу, про виявлені порушення та здійсненні щодо їх недопущення в майбутньому заходи.

# РОЗДІЛ xV. ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

15.1. Екологічна відповідальність Банку передбачає впровадження механізму управління та моніторингу екологічної діяльності Банку.

15.2. Цей механізм розробляється на основі кращого світового досвіду та стандартів в екологічній сфері, регулює щоденну діяльність всіх підрозділів Банку та включає:

-    облік енергоспоживання, впровадження прогресивних технологій енергоспоживання та освітлення;

-    мінімізація шкідливого впливу на довкілля, які можуть бути  спричинені відходами, що утворюються в процесі діяльності Банку;

-    відповідальне споживання ресурсів, пріоритет у використанні ресурсів, які виготовлені з екологічної або переробленої сировини;

-    мінімізація шкідливого впливу на довкілля при використанні транспорту для забезпечення виконання службових потреб, пріоритет у використанні екологічного (електричного) транспорту.

15.3. Банк запроваджує екологічні підходи у внутрішні процеси, пропонує партнерам та клієнтам нові інноваційні банківські продукти, які направлені на підвищення енергоефективності та збереження навколишнього середовища, що сприяє сталому розвитку України.

15.4. Банк заохочує кожного свого керівника/працівника до поваги та ощадливого ставлення до навколишнього середовища, проводить відповідне навчання працівників.

# РОЗДІЛ xVІ. Прикінцеві положення

16.1. Кодекс затверджується рішенням Наглядової ради Банку.

16.2. Зміни до цього Кодексу затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформлюються окремим документом або шляхом його викладення в новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу автоматично призводить до припинення дії попереднього документа.

16.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам Національного банку України, зокрема, у зв’язку з прийняттям нових чи внесенням змін до діючих нормативно- правових актів, Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.

Начальник управління комплаєнсу

та методології Б.А. Приходько

**ПОГОДЖЕНО:**

Директор департаменту фінансового моніторингу О.М. Бережний

Директор юридичного департаменту І.А. Пришко

**Додаток**

**ЗОБОВ’ЯЗАННЯ ПРАЦІВНИКА**

**АБ «УКРГАЗБАНК»**

**\_\_**Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ПІБ, найменування посади, найменування структурного підрозділу Банку),

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Кодексом поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» та зобов’язуюсь неухильно дотримуватися норм цього Кодексу у своїй професійній діяльності.

Я згоден (згодна), що це Зобов’язання становить невід’ємну частину мого трудового договору та його порушення може спричинити за собою застосування заходів дисциплінарного стягнення/впливу.

Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов’язання поширюється на всі зміни і доповнення до цього Кодексу, прийняті в установленому в Банку порядку.

Мені відомо, що Кодекс поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК» може змінюватися, і я зобов’язуюся відстежувати такі зміни.

Начальник управління комплаєнсу

та методології Б.А. Приходько