Акціонерне товариство

«Державний експортно-імпортний банк України»

(АТ «Укрексімбанк»)

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради АТ «Укрексімбанк»
від 03.11.2025 (протокол № 20)

Кодекс поведінки (етики)
АТ «Укрексімбанк»

Київ - 2025

ЗМІСТ

1. Загальні положення	4
2. Загальнообов’язкові правила поведінки та корпоративної етики	5
3. Недопущення неприйнятної поведінки	9
4. Взаємодія між Банком та клієнтами, контрагентами, партнерами, органами влади та конкурентами	13
5. Внутрішня організація діяльності керівників та працівників Банку	16
6. Відповідальність та контроль за дотриманням вимог Кодексу	20
7. Прикінцеві положення	22

1. Загальні положення

1. Кодекс поведінки (етики) АТ «Укрексімбанк» (далі – **Кодекс**) визначає основні правила поведінки, стандарти та принципи корпоративної етики, морально-етичні і ділові вимоги, що ґрунтуються на корпоративних цінностях якими керуються всі керівники та працівники АТ «Укрексімбанк» (далі – **Банк**).
2. Кодекс розроблений на підставі загальновизнаних принципів і норм ділової етики, чинного законодавства України, рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління та управління ризиками в банках і банківських групах, рекомендацій Організації економічного співробітництва та розвитку щодо протидії корупції, хабарництву та впровадження доброчесності у державних підприємствах, посібника із запровадження рекомендацій Організації економічного співробітництва та розвитку щодо протидії корупції, хабарництву та впровадження доброчесності у державних підприємствах.
3. Принципи та вимоги, викладені в Кодексі, є обов'язковими для виконання всіма керівниками та працівниками Банку незалежно від займаної посади.
4. За жодних умов керівники та працівники Банку не повинні ставити під загрозу репутацію Банку, навіть якщо це може принести потенційну вигоду Банку, та несуть відповідальність за недотримання вимог цього Кодексу, вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку.
5. Кодекс не визначає всіх можливих ситуацій, які можуть виникнути у процесі роботи керівника або працівника Банку, але містить основоположні орієнтири, які використовуються під час вирішення складних етичних та інших ситуацій.

Мета та завдання Кодексу

6. **Мета Кодексу** – Кодекс покликаний допомогти кожному керівнику та працівнику Банку скласти уявлення про систему корпоративних цінностей Банку, його корпоративну культуру, етичні вимоги поведінки керівників та працівників Банку, манеру спілкування з колегами, клієнтами та контрагентами, партнерами, вирішувати складні етичні ситуації, запобігати виникненню конфлікту інтересів, які виникають у процесі роботи

Усвідомлення та дотримання керівниками та працівниками Банку єдиних вимог, принципів діяльності, етики та поведінки, спрямованих на підтримання бездоганного іміджу та репутації, забезпечення фінансової стабільності, ефективності роботи Банку та врахування інтересів його зацікавлених осіб: держави як єдиного акціонера, клієнтів, працівників, міжнародних партнерів, громад, громадських організацій, постачальників та інших груп.

7. **Основними завданнями Кодексу** є:

- визначення правил поведінки та взаємодії Банку з клієнтами, контрагентами, партнерами, державними та регуляторними органами, громадськістю, засобами масової інформації та іншими зацікавленими сторонами;
- визначення стандартів етики та ділової поведінки керівників та працівників Банку;
- розвиток корпоративної культури, культури управління ризиками, орієнтація керівників та працівників Банку на єдині корпоративні стандарти та цінності;

– формування культури взаємоповаги та співпраці усередині колективу, створення сприятливого та етичного робочого середовища;

– забезпечення високопрофесійного надання банківських та інших фінансових послуг, належного рівня прозорості під час здійснення діяльності Банку;

– забезпечення балансу між інтересами Банку, держави як акціонера, керівників та працівників Банку, клієнтів, контрагентів, партнерів та інших зацікавлених осіб;

– забезпечення усвідомлення керівниками та працівниками Банку відповідальності перед клієнтами, контрагентами, партнерами, державними органами та громадськістю за виконання власних посадових обов'язків.

Місія та корпоративні цінності Банку

8. **Місія Банку** – бути надійним фінансовим мостом між українським бізнесом і світом: надавати унікальні фінансові рішення й інструменти для бізнесу завдяки ексклюзивній експертизі, знанню принципів роботи міжнародних фінансових установ і потреб бізнесу нашої країни.

9. Корпоративними цінностями Банку є:

– **Р** – Результат – всі наші дії спрямовані на досягнення амбіційного результату, ми працюємо ефективно, з метою досягнення поставленої цілі, дотримуючись принципів доброчесності та сталого розвитку.

– **А** – Активність – ми використовуємо кожну можливість для зростання, проактивні, проявляємо ініціативу, кидаємо виклик самим собі, щоб ставати кращими щодня.

– **З** – Зміни – ми розвиваємось самі й допомагаємо в цьому іншим, відкриті до нового, гнучко та оперативно реагуємо на виклики, роблячи внесок у відновлення країни та сталу відбудову через інновації та вдосконалення фінансових послуг.

– **О –** Оптимізм – ми за YES-підхід, з вірою дивимось у майбутнє, підтримуємо колег та злагоджено працюємо в команді.

– **М –** Майстерність – у команді банку працюють професіонали, які постійно розширюють горизонти власної експертності, впроваджують інновації та найкращі світові практики, відкрито надають та отримують зворотний зв'язок, орієнтовані на клієнта – зовнішнього і внутрішнього.

10. Корпоративні цінності спрямовані на створення сильного Банку РАЗОМ з урахуванням високих етичних, ділових, професійних вимог і стандартів, встановлених цим Кодексом, спрямованих на підтримання бездоганних іміджу та репутації Банку.

11. Наглядова рада Банку здійснює контроль за дотриманням норм Кодексу.

2. Загальнообов'язкові правила поведінки та корпоративної етики

12. Здійснюючи свою діяльність, Банк керується наступними принципами:

– прагнення до найвищого рівня якості обслуговування клієнтів, а також продуктів та послуг, які Банк надає;

– неухильне дотримання вимог чинного законодавства України, міжнародних санкцій, санкцій Ради національної безпеки та оборони України та інших санкцій, внутрішніх документів Банку, загальноприйнятих стандартів ділової етики та поведінки;

– орієнтація на постійне підвищення ефективності роботи Банку;

– суворе дотримання вимог чинного законодавства України щодо забезпечення збереження інформації з обмеженим доступом, зокрема конфіденційної та інформації, що містить банківську таємницю, комерційну таємницю, таємницю фінансового

моніторингу, професійну таємницю на ринках капіталу та організованих товарних ринках, персональних даних;

- чітке розмежування зон відповідальності між підрозділами та окремими працівниками Банку з метою забезпечення оперативності прийняття рішень;
- забезпечення гідних умов праці, належної винагороди для працівників Банку;
- гарантування соціального захисту працівників Банку;
- здійснення постійного професійного розвитку працівників Банку;
- забезпечення своєчасного та належного врегулювання ситуацій конфлікту інтересів;
- дотримання високих стандартів та впровадження найкращих практик з управління ризиками;
- обов'язкове та неухильне дотримання керівниками та працівниками Банку високих стандартів ділової поведінки та корпоративної етики.

13. Керівники та працівники Банку зобов'язані:

- виконувати свої посадові обов'язки професійно, добросовісно, відповідно до посадових інструкцій, вимог та правил, встановлених Банком;
- дотримуватись вимог чинного законодавства України, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, загальноприйнятих стандартів етики та поведінки;
- сприяти підвищенню ефективності своєї роботи, забезпечуючи зростання результативності своєї діяльності та діяльності Банку в цілому;
- не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, у тому числі конфіденційну, та інформацію, що містить банківську таємницю, комерційну таємницю, таємницю фінансового моніторингу, професійну таємницю на ринках капіталу та організованих товарних ринках, персональні дані, дотримуватись встановлених чинним законодавством України, внутрішніми документами Банку процедур запобігання використання такої інформації не за призначенням;
- вести та зберігати всю документацію і всі записи, пов'язані з виконанням своїх посадових обов'язків, в повній відповідності з вимогами чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку;
- будувати відносини з клієнтами, контрагентами, партнерами на принципах рівності, сумлінності, чесності та довіри, не допускати ситуацій, що можуть зашкодити інтересам або діловій репутації Банку;
- будувати відносини з колегами на основі рівності, взаємодопомоги, взаємної підтримки та доброзичливості. При спілкуванні між собою дотримуватись правил ввічливості та спрямовувати зусилля на взаємовигідне ефективне співробітництво
- неухильно дотримуватись вимог чинного законодавства України у сфері захисту прав споживачів, у тому числі реагувати на інформацію щодо можливого порушення таких прав клієнтів Банку;
- запобігати завданню шкоди майну Банку, не допускати неефективних та зайвих витрат при обслуговуванні клієнтів Банку, дотримуватись всіх правил та інструкцій з техніки безпеки, дбайливо та економно ставитись до майна Банку та до використання апаратних, програмних та інформаційних ресурсів, які надаються працівникам Банку для виконання їх посадових обов'язків;
- не ініціювати та не брати участі в будь-яких діях чи бездіяльності, що пов'язані з фактичним або потенційним порушенням керівниками або працівниками Банку вимог чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку чи можуть бути розцінені як неприйнятна поведінка та можуть спричинити для Банку фінансові, репутаційні та інші ризики;

– не вчиняти дій, що можуть бути розцінені, як дискримінація, мобінг (цькування), залякування або переслідування (в тому числі сексуальні домагання);

– вчасно та належним чином реагувати на ризики, які виникають або можуть виникнути в процесі щоденної діяльності та можуть спричинити для Банку втрати в т.ч. репутаційні, докладати максимальних зусиль для запобігання їх виникненню та інформувати безпосереднього керівника і профільні підрозділи Банку про їх наявність;

– інформувати Управління контролю комплаєнс-ризиків про відомі конфлікти інтересів, неприйнятну поведінку та порушення в діяльності Банку, у тому числі зі сторони інших керівників і працівників Банку, третіх осіб та у випадках, передбачених Антикорупційною програмою Банку, особу, відповідальну за її реалізацію.

14. Керівники Банку, Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк», керівники самостійних структурних та відокремлених підрозділів Банку (далі - Керівники) власним прикладом повинні демонструвати важливість та необхідність дотримання корпоративних цінностей працівниками Банку.

15. При прийнятті рішень Керівники зобов'язані діяти чесно та добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку), всебічно оцінювати наявну інформацію з урахуванням потенційних ризиків, базуючись на ризик-орієнтованому підході.

16. Банк забезпечує проведення заходів із підвищення кваліфікації керівників та працівників Банку, в тому числі програми введення на відповідну посаду для членів Наглядової ради Банку та членів Правління Банку, тренінгів та інших заходів, з метою удосконалення культури управління ризиками в Банку та сприяння дотриманню вимог цього Кодексу та внутрішніх документів Банку.

Дотримання вимог

17. Керівники та працівники Банку мають неухильно дотримуватися норм чинного законодавства України та вимог внутрішніх документів Банку й створювати умови для їх належного виконання та дотримання. Керівники Банку повинні здійснювати постійний контроль за дотриманням норм чинного законодавства України під час здійснення діяльності підпорядкованих їм самостійних структурних та відокремлених підрозділів Банку.

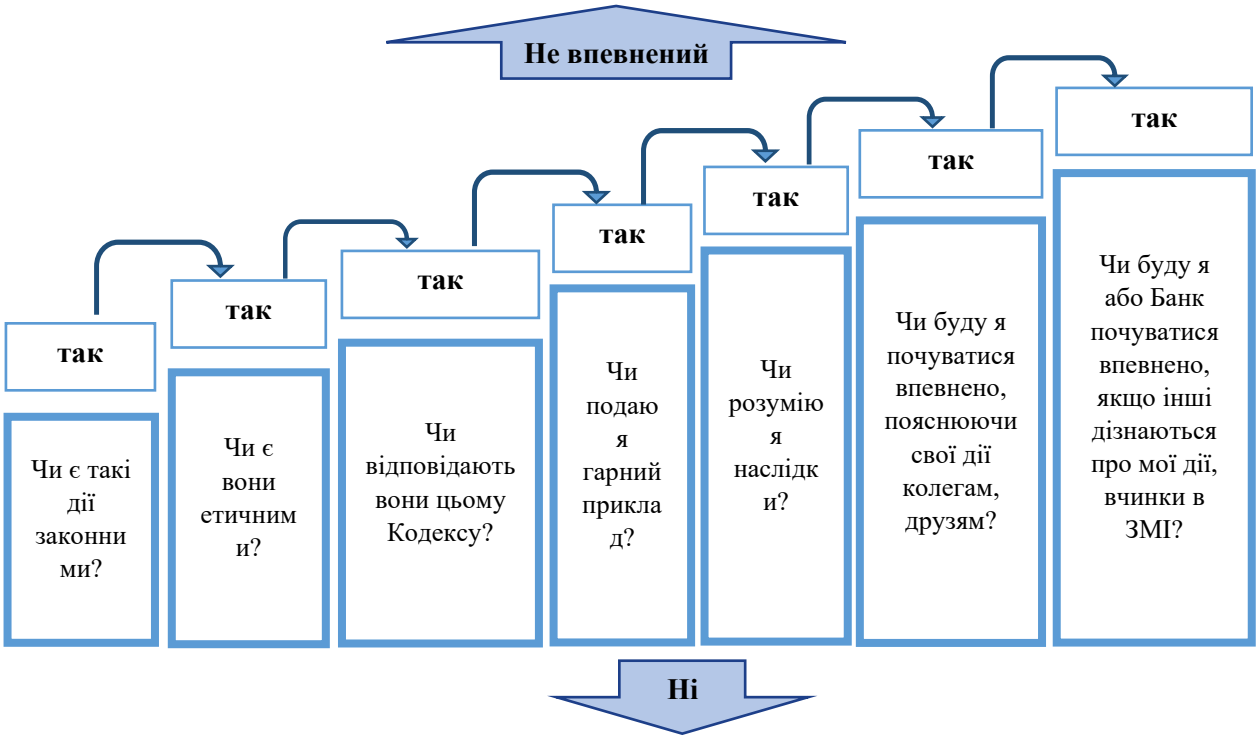
18. Керівники та працівники Банку в межах своєї компетенції:

- вчиняють превентивні дії /заходи з метою недопущення порушення клієнтами, контрагентами, партнерами вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку, у тому числі цього Кодексу;

- у разі виявлення порушення вимог чинного законодавства України та/або внутрішніх документів Банку, у тому числі цього Кодексу, які виникають або можуть виникнути у процесі діяльності Банку мають невідкладно (першочергово, але не пізніше наступного робочого дня) повідомляти Управління контролю комплаєнс-ризиків щодо таких порушень, а також особу, відповідальну за реалізацію Антикорупційної програми Банку в порядку та у випадках, передбачених такою програмою.

19. В оцінюванні тих чи інших дій керівникам та працівникам Банку на відповідність чинному законодавству України необхідно дотримуватись простих принципів, які визначають доречність або припустимість їх вчинків і рішень, які вони приймають. Якщо у керівника або працівника Банку виникають сумніви щодо відповідності чинному законодавству України дій, які він/вона має здійснити у тій чи іншій ситуації, він/вона має спитати себе:

Слід звернутися за допомогою до безпосереднього керівника або до Управління контролю комплаєнс-ризиків для отримання консультацій щодо конкретної ситуації або застосування вимог цього Кодексу.
Відповідні дії не вчиняються до отримання відповідних консультацій.



Якщо будь-яка з відповідей «Ні», повідомте безпосереднього керівника або Управління контролю комплаєнс-ризиків для відмови від вчинення відповідної дії

Дотримання культури управління ризиками

20. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління ризиками, яка чітко визначає обов'язки, повноваження та відповідальність кожного керівника та працівника Банку щодо управління ризиками, а також сприяє розвитку культури управління ризиками.

21. Усі керівники та працівники Банку в межах своєї компетенції та відповідно до своєї ролі в системі управління ризиками повинні забезпечити функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику. Керівники та працівники Банку повинні дотримуватися вимог впровадженої системи управління ризиками, включаючи стратегію та політику управління ризиками, культуру управління ризиками, процедури, методи та інші заходи ефективного управління ризиками у Банку.

22. Банк забезпечує проведення навчання та обізнаність керівників та працівників Банку щодо дотримання норм чинного законодавства України, вимог внутрішніх документів Банку.

3. Недопущення неприйнятної поведінки

23. Керівники та працівники Банку повинні не допускати неприйнятної поведінки, в тому числі, але не виключно подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності, запобігати конфлікту інтересів, не допускати вчинення посадових, економічних злочинів (шахрайства), порушення санкцій (міжнародних, санкцій Ради національної безпеки та оборони України та інших), легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, антиконкурентну практику, корупцію, надання/прийняття пропозиції/обіцянки або надання/одержання неправомірної вигоди (далі – хабарництво), порушення прав споживачів, чинного законодавства України, цього Кодексу, внутрішніх документів Банку (далі – **неприйнятна поведінка**).

24. Кожен керівник та працівник Банку зобов'язаний запобігати випадкам неприйнятної поведінки, будь-яким протиправним діям зі сторони інших керівників, працівників, клієнтів, контрагентів, партнерів Банку, а також обов'язково приймати участь у тренінгах та інших заходах, які запроваджуються Банком з метою підвищення обізнаності керівників та працівників Банку про існуючі в Банку процеси та механізми контролю та повідомлення про неприйнятну поведінку.

Заборона подання недостовірної звітності

25. Банк забезпечує повноту, достовірність, своєчасність складання та подання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності відповідно до вимог чинного законодавства України та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, внутрішніх документів Банку.

Працівники та керівники Банку докладають максимальних зусиль з метою уникнення випадків подання недостовірної або спотвореної фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності Банку. У випадку подання завідомо

недостовірної звітності працівники та керівники Банку несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством України.

26. Кожен керівник та працівник Банку в межах своїх посадових обов'язків і повноважень повинен:

- достовірно і правильно вести управлінський і фінансовий облік операцій Банку;
- своєчасно готувати звітну документацію.

27. Банк протидіє спробам шахрайства та маніпулювання фінансовою інформацією, надання завідомо недостовірної фінансової та статистичної звітності.

Запобігання конфлікту інтересів

28. **Конфлікт інтересів** – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими, представницькими правами чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

29. Керівники та працівники Банку повинні вживати всіх належних та необхідних заходів для уникнення/врегулювання можливих ситуацій конфлікту інтересів, з метою збереження та підвищення рівня довіри та ділової репутації Банку, а також здійснювати повідомлення про неприйнятну поведінку, порушення в діяльності Банку. Розгляд таких повідомлень здійснюється відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку з урахуванням забезпечення захисту заявників.

30. У своїй діяльності кожен керівник та працівник Банку повинен діяти добросовісно, в тому числі уникати прийняття будь-яких рішень в умовах конфлікту інтересів. Керівник та працівник Банку у разі виникнення в нього конфлікту інтересів повинен здійснити всі необхідні дії для повідомлення про та його врегулювання як передбачено політикою запобігання конфліктам інтересів Банку. Виконуючи свої посадові обов'язки, керівники та працівники Банку повинні ставити інтереси Банку та його клієнтів вище за свої приватні інтереси.

31. Банк поважає права керівників та працівників Банку, як приватних осіб, та визнає за ними право займатися законною фінансовою, підприємницькою, творчою, науковою, педагогічною чи іншою діяльністю у вільний від основної роботи час за умови, що така діяльність не створює конфлікту інтересів та не впливає на здатність керівника або працівника Банку виконувати свої посадові обов'язки в Банку. У разі здійснення або наміру здійснення такої діяльності працівник Банку повинен повідомити Управління контролю комплаєнс-ризиків, а Управління контролю комплаєнс-ризиків вживає заходи, передбачені внутрішніми документами Банку (зокрема, Положенням про декларування зовнішньої діяльності працівників АТ «Укрексімбанк»).

32. Керівникам та працівникам Банку забороняється використовувати своє службове, посадове становище з метою отримання певних переваг або надання таких переваг третім особам.

33. Керівники та працівники Банку повинні самостійно оцінювати дії та умови, які потенційно можуть вплинути на їх об'єктивність виконання посадових обов'язків.

34. Банк провадить політику нульової толерантності та абсолютної неприпустимості будь-яких форм корупції, хабарництва. Керівники та працівники Банку не вдаються до корупції, хабарництва з метою отримання будь-яких переваг від третіх осіб, не проводять незаконних виплат за сприяння або спрощення формальностей у зв'язку з їх діяльністю, зокрема для забезпечення більш швидкого вирішення тих чи інших питань.

35. Керівники та працівники Банку забезпечують дотримання вимог чинного законодавства України у сфері запобігання та протидії корупції та вимог Антикорупційної програми Банку з метою запобігання вчиненню корупційних дій та хабарництва.

36. Банк забезпечує розробку та вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії посадовим, економічним злочинам (шахрайству), хабарництву.

37. Керівникам та працівникам Банку зокрема забороняється:

- прямо чи опосередковано, особисто або через третіх осіб брати участь у хабарництві, корупційних, посадових або економічних злочинах (шахрайстві);
- використовувати свої посадові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- вимагати або отримувати будь-яку матеріальну або нематеріальну вигоду (для себе чи для близьких осіб) у зв'язку із здійсненням своїх посадових обов'язків;
- вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано можуть бути розцінені як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Банку, а також підбурюють інших працівників Банку до порушень вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку;
- неправомірно сприяти фізичним або юридичним особам у отриманні кредитів, пільг, укладанні договорів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг);
- залучати або використовувати юридичних чи фізичних осіб для вчинення будь-яких дій, які суперечать нормам чинного законодавства України;
- 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 при підготовці проектів рішень колегіальних органів Банку та прийнятті ними рішень, затвердженням (погодженням) висновків щодо відповідних проектів;
- використовувати будь-яке майно, кошти та документи (інформацію) Банку в приватних інтересах;
- прямо чи опосередковано впливати на рішення підлеглих працівників Банку з метою отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди для себе чи для близьких осіб;
- вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано можуть бути розцінені як неконкурентна практика;
- надавати послуги чи консультації клієнтам та контрагентам, спрямовані на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених чинним законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань.

38. Керівники та працівники Банку зобов'язані: невідкладно інформувати особу, відповідальну за запобігання корупції у діяльності Банку, керівника Банку про

випадки підбурення до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку, про випадки вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Банку або іншими особами.

Дарування та отримання подарунків

39. Керівникам та працівникам Банку категорично забороняється вимагати та/або приймати подарунки та/або неналежні вигоди від третіх осіб – клієнтів, контрагентів, партнерів тощо за послуги чи продукти, які надає/продає Банк, за надання/отримання конфіденційної інформації тощо. Керівникам та працівникам Банку забороняється приймати та дарувати подарунки у вигляді грошових коштів в будь-якій формі (готівкова, безготівкова, криптовалютна тощо) та подарункові сертифікати, що є їх еквівалентами та можуть бути обмінені на товари / послуги.

40. Керівники та працівники Банку зобов'язані утримуватися від дарування подарунків особам, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», службовим особам[1], їх близьким особам, клієнтам, контрагентам, партнерам, їх працівникам або представникам, якщо подарунки можуть бути розцінені як спонукання або готовність до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку.

41. Дарування та отримання подарунків у межах установлення чи підтримання ділових відносин або для досягнення іншої мети діяльності Банку допускається, якщо воно відповідає сукупності таких критеріїв:

- не має на меті вплив на об'єктивність рішень або отримання неправомірної вигоди;
- відповідає загальноприйнятим проявам гостинності та не суперечить законодавству;
- не створює ризику для ділової репутації Банку.

42. У разі наявності сумнівів щодо прийнятності подарунка, працівники Банку повинні звернутися до Управління контролю комплаєнс-ризиків, для отримання консультації та/або роз'яснення.

43. Порядок інформування керівників та працівників Банку про надання/отримання подарунків, правила відмови від них, погодження, реєстрації та реалізації подарунків визначено у внутрішніх документах Банку (зокрема, в Положенні про вручення та отримання подарунків і запрошень в АТ «Укрексімбанк»), що регулюють питання надання/отримання/відмову від отримання, керівником/працівником Банку подарунків.

Протидія відмиванню доходів та фінансування тероризму. Заборона порушення санкцій

44. Банк вживає всіх належних та необхідних заходів, що перешкоджають намаганням використовувати Банк для легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення та іншої злочинної діяльності. У Банку розроблені та впроваджені в дію відповідні внутрішні документи з питань ПВК/ФТ[2].

45. Керівники та працівники Банку повинні вживати всіх можливих заходів, з метою ПВК/ФТ та одержання повної інформації про клієнтів, в тому числі, для уникнення бути задіяними у сумнівних або незаконних фінансових операціях,

[1] Термін «службова особа» вживається тут у значенні, передбаченому приміткою 2 до ст. 364 Кримінального кодексу України.
[2] ПВК/ФТ – запобігання та протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

дотримуючись вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку з питань ПВК/ФТ.

46. У випадку виявлення операцій, які порушують вимоги ПВК/ФТ, Банк діє відповідно до вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку з питань ПВК/ФТ.

47. Банк не встановлює та не підтримує ділових відносин із особами, які включені до переліків осіб, до яких застосовуються міжнародні санкції, санкції Ради національної безпеки та оборони України та інші санкції, та діє відповідно до вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку.

48. Банк не порушує санкцій, не вчиняє будь-яких дій, які прямо або опосередковано можуть бути розцінені як легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

Неприйняття колабораціонізму

49. Банк категорично проти участі його працівників в організації та проведенні заходів політичного характеру, які тим чи іншим чином передбачають причетність до співпраці з державою-агресором (збори, мітинги, походи, демонстрації, конференції, круглі столи тощо), здійснення інформаційної діяльності (створення, збирання, одержання, зберігання, використання та поширення, обмін відповідною інформацією), в тому числі у співпраці з державою-агресором та/або його окупаційною адміністрацією, спрямованих на підтримку держави-агресора, її окупаційної адміністрації чи збройних формувань та/або на уникнення нею відповідальності за збройну агресію проти України.

50. Керівникам та працівникам Банку заборонена будь-яка співпраця з державою, що здійснює збройну агресію проти України та створеними чи підтримуваними нею незаконними збройними формуваннями.

51. Керівникам та працівникам Банку заборонено публічне заперечення здійснення збройної агресії проти України, встановлення та утвердження тимчасової окупації частини території України або публічні заклики до підтримки рішень та/або дій держави-агресора, збройних формувань та/або окупаційної адміністрації держави-агресора до співпраці з державою-агресором, збройними формуваннями та/або окупаційною адміністрацією держави-агресора, до невизнання поширення державного суверенітету України на тимчасово окуповані території України.

52. Публічне заперечення державної незалежності, підтримка держави, що здійснює збройну агресію проти України чи дискредитація Збройних Сил України є неприпустимими.

53. Керівники та працівники Банку за колаборацію діяльність несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку.

4. Взаємодія між Банком та клієнтами, контрагентами, партнерами, органами влади та конкурентами

54. Банк будує свою діяльність та відносини із клієнтами, контрагентами, партнерами, органами влади та конкурентами на засадах рівності, довгострокової та взаємовигідної співпраці, заснованої на взаємній повазі,

прозорості, довірі, добропорядності та відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань, високих ділових стандартів та стандартів етики.

55. Клієнти Банку становлять основу банківського бізнесу. Від максимального задоволення їх фінансових потреб залежить успіх діяльності Банку. Банк прагне до найвищих стандартів обслуговування, забезпечуючи захист інтересів кожного клієнта. Якість банківських продуктів і послуг Банку має завжди відповідати заявленим стандартам та вимогам чинного законодавства України.

56. При наданні банківських та фінансових послуг, задоволення потреб клієнта є для Банку пріоритетом. Виключення з цього правила стосуються протиріччя між інтересами/потребами клієнта та вимогами чинного законодавства України та/або морально-етичними нормами ведення бізнесу, та/або за умов виникнення конфлікту інтересів.

57. Взаємовідносини Банку з клієнтами, контрагентами, партнерами будуються із урахуванням вимог цього Кодексу. Кожен клієнт повинен отримувати від працівників Банку якісний банківський сервіс і кваліфіковану допомогу та консультації.

58. Керівники та працівники Банку при взаємовідносинах з клієнтами, контрагентами та партнерами поводяться коректно, ввічливо, приділяють увагу деталям, проявляють максимальну повагу. У разі виникнення спірних питань між працівниками Банку і клієнтом/контрагентом/партнером, працівник Банку і його керівник докладають максимальних зусиль до врегулювання таких спірних питань (з урахуванням вимог чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку, умов вчинених правочинів (у разі їх вчинення).

59. Банк та його керівники і працівники:

- обслуговують будь-якого клієнта, виключаючи дискримінацію за політичними, релігійними, національними чи будь-якими іншими ознаками;
- не надають послуг чи консультацій клієнтам, контрагентам, партнерам, спрямованих на уникнення ними чи їх контрагентами, партнерами виконання встановлених чинним законодавством України або договірними умовами зобов'язань;
- обслуговують клієнта та надають йому інформацію про послуги державною мовою. На прохання клієнта персональне обслуговування може здійснюватися іншою мовою, якщо вона прийнятна для обох сторін;
- спілкуються та ведуть робочу документацію в Банку, включаючи проведення засідань колегіальних органів, робочих нарад, а також обговорення робочих питань та листування українською мовою. Виключення може становити робоча комунікація та документація щодо взаємодії з членами Наглядової ради, міжнародними партнерами, які не володіють українською мовою.
- дотримуються принципу нейтральності щодо фінансово-промислових груп, політичних партій і об'єднань, проводячи свою діяльність в інтересах клієнтів і Банку;
- активно беруть участь у протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму, розповсюдженню зброї масового знищення, порушенню санкційних режимів та іншій протиправній діяльності в фінансовому секторі;
- виключають можливість надання для внутрішнього або зовнішнього користувача недостовірної та спотвореної інформації про фінансове становище Банку;
- докладають максимальних зусиль для забезпечення надійності щодо збереження інформації з обмеженим доступом, у тому числі конфіденційної інформації (зокрема, персональних даних), та інформації, що становить банківську та/або комерційну

таємницю, професійну таємницю на ринках капіталу та організованих товарних ринках, іншу інформацію з обмеженим доступом;

- постійно працюють над поліпшенням якості послуг, що надаються Банком;
- докладають зусиль щоб розуміти та задовольняти потреби своїх клієнтів, враховувати їхню думку та побажання;
- постійно удосконалюють систему зворотного зв'язку з клієнтами Банку.

60. У взаємодії з конкурентами Банк дотримується вимог чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку щодо економічної конкуренції та визнає лише чесну та добросовісну конкуренцію, яка відповідає етичним діловим практикам. Взаємовідносини з конкурентами Банку будуються на принципах чесності та взаємної поваги у відповідності до вимог антимонопольного законодавства України.

61. Банк, його керівники та працівники під час здійснення своєї діяльності не вдаються до жодних дій, що можуть бути розцінені як прояв недобросовісної конкуренції.

62. У зв'язку з нульовою толерантністю до недобросовісної конкуренції в Банку, Банк, його керівники та працівники:

- не укладають недобросовісних угод щодо формування цінової політики з метою обмеження конкуренції та монополізації умов надання кредитів, інших банківських послуг, встановлення процентних ставок та комісійної винагороди тощо;
- поважають право власності конкурентів Банку, у тому числі права інтелектуальної власності;
- дотримуються правил і норм добросовісної конкурентної боротьби.

63. Керівникам та працівникам Банку забороняється вчиняти будь-які дії, що можуть мати негативний вплив на конкуренцію. Керівники та працівники Банку при виконанні своїх посадових обов'язків повинні усвідомлювати відповідальність за наслідки недотримання вимог чинного законодавства України у сфері захисту економічної конкуренції.

64. Банк своєчасно реагує на звернення клієнтів та потенційних клієнтів, системно впроваджує передові практики роботи зі зверненнями (пропозиціями (зауваженнями), заявами (клопотаннями) і скаргами). У разі подання звернення клієнтами чи потенційними клієнтами, зокрема скарг, Банк забезпечує кваліфікований, неупереджений, об'єктивний і своєчасний їх розгляд та докладає максимум зусиль для оперативного розв'язання порушених у них питань, задоволення законних вимог клієнтів/потенційних клієнтів.

65. Банк будує взаємовідносини з органами влади на принципах законності, відповідальності та з дотриманням етичних стандартів. Комунікація з представниками державних органів, а саме: надання письмових відповідей на запити, надсилання запитів від імені Банку, участь у засіданнях, нарадах та інших подіях, де від представника Банку транслюється офіційна позиція Банку - здійснюється за рішенням Голови Правління Банку, іншої особи, якій делеговані відповідні повноваження, а у випадку комунікації членів Наглядової ради Банку – в порядку, передбаченому Наглядовою радою Банку.

66. Здійснюючи закупівлі робіт, товарів та послуг, Банк реалізує різні форми закупівельних процедур, у тому числі, із застосуванням переговорної процедури закупівлі, у або поза електронною системою закупівель, або без застосування процедур закупівель, порядок реалізації яких визначається внутрішніми документами Банку.

67. З метою здійснення вибору найбільш привабливих пропозицій щодо придбання товарів / виконання робіт / надання послуг, необхідних для матеріально-технічного забезпечення, Банк може здійснювати закупівлю товарів/робіт/послуг на конкурсній основі через авторизовані електронні майданчики, відповідно до внутрішніх процедур Банку.

68. Вітчизняні та іноземні учасники всіх форм власності беруть участь у процедурах закупівель на рівних умовах. Інформація про загальні умови закупівель Банку затверджується Правлінням Банку та розміщується на зовнішньому сайті Банку.

69. Оскільки ділова репутація Банку залежить від етичної та законної поведінки, особливо у складних і конфліктних ситуаціях, Банк закликає (шляхом зазначення у правочинах, інформування на зовнішньому сайті Банку тощо) клієнтів, контрагентів, партнерів, на діяльність яких Банк не має важелів контролю, дотримуватися вимог цього Кодексу.

Запобігання порушенню прав споживачів

70. Клієнти Банку є споживачами банківських та інших фінансових послуг Банку, права яких не повинні порушуватися Банком.

71. Банк обслуговує споживачів та надає інформацію про послуги українською мовою. Обслуговування споживачів державною мовою є обов'язковим відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

    На прохання клієнта, персональне обслуговування може здійснюватися іншою мовою, якщо вона прийнятна для обох сторін.

72. Банк до укладення з клієнтом договору про надання фінансової послуги надає йому всю необхідну інформацію про фінансову послугу та іншу інформацію, що вимагається чинним законодавством України та відповідними внутрішніми документами Банку.

73. Банк не повинен включати у договори, що укладаються з клієнтами, умови, які є несправедливими відповідно до чинного законодавства України про захист прав споживачів.

74. Банк своєчасно впроваджує заходи із запобігання порушенню прав споживачів, що передбачені вимогами чинного законодавства України.

5. Внутрішня організація діяльності керівників та працівників Банку

75. Керівникам та працівникам Банку надаються рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного потенціалу. Керівництво Банку вживає заходів, спрямованих на охорону праці та здоров’я керівників та працівників Банку, створюючи необхідні для умови них безпечні умови праці та сприяючи підвищенню соціального добробуту.

76. У Банку не допускаються будь-які прояви дискримінації щодо керівників та працівників Банку за ознакою расової приналежності, кольору шкіри, віку, зовнішнього вигляду, інвалідності, політичних (але не допускає проявів, що суперечать суверенітету та територіальній цілісності України), релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та країни походження, чи будь-якими іншими ознаками під час прийому на роботу, оплати праці, просування по посадам, в процесі виконання посадових обов`язків.

77. Будь-яка поведінка, що створює загрозливу, агресивну, ворожу чи принизливу атмосферу для керівників та працівників Банку чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях чи на території Банку, вважається порушенням цього Кодексу.

78. Основними критеріями для призначення керівників та працівників Банку на вищу посаду є їхні досягнення, здібності та доброчесність. Кожен працівник Банку має право висунути свою кандидатуру на вакансії, що наявні в Банку, за умови відповідності кваліфікаційним вимогам.

79. Банк заохочує й вітає активну участь працівників у житті Банку, що сприяє розвитку корпоративної культури та внутрішнього співробітництва.

80. Банк забезпечує захист конфіденційної інформації, у тому числі персональних даних, про своїх керівників та працівників Банку, а також відомостей про їх особисте життя. Такі відомості не підлягають розповсюдженню або розголошенню, окрім випадків, якщо таке розповсюдження або розголошення дозволене або вимагатиметься відповідно до вимог чинного законодавства України.

81. Незалежно від займаної посади, керівники та працівники Банку повинні використовувати коректну форму звернення до колеги, не використовувати ненормативну лексику, проявляти доброзичливість і гнучкість, професіоналізм під час вирішення спільних завдань, надавати взаємодопомогу.

82. Керівники Банку своїми діями демонструють особистий приклад, сприяючи досягненню поставлених цілей і реалізації завдань, прислухаються до думки підлеглих працівників, забезпечують відповідність встановлюваних завдань посадовим обов'язкам підлеглих працівників. Під час проведення оцінювання діяльності підлеглих працівників керівники Банку керуються об'єктивними показниками та забезпечують справедливість при реалізації оціночних процедур.

83. Керівники та працівники Банку неухильно дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог щодо охорони праці та пожежної безпеки. Якщо виникла ситуація, що може призвести до порушення трудової дисципліни, працівник зобов'язаний довести її зміст до відома свого безпосереднього керівника.

84. Оформлення всієї документації, як вихідних документів від імені Банку, так і внутрішніх документів Банку, здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку.

Використання майна Банку

85. Обладнання та ресурси Банку, включаючи апаратні, програмні, інформаційні ресурси, якими Банк володіє, орендує або використовує для забезпечення свого функціонування (комп'ютерне обладнання, включаючи принтери, модеми, операційні системи, прикладні програми, доступ до мережі Internet, простір на мережевих дисках, сервери тощо) надаються керівникам та працівникам Банку виключно для забезпечення виконання ними посадових обов'язків. Банк залишає за собою право здійснювати моніторинг, реєструвати та контролювати інформацію й ресурси, що використовуються керівниками та працівниками Банку.

86. Керівники та працівники Банку з метою забезпечення нормальної роботи та збереження майна і ресурсів Банку під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані:

- дбайливо ставитися до майна і ресурсів Банку та вживати всіх можливих заходів з метою запобігання завдання йому шкоди, в тому числі уникати недостачі (втрати), свідомого (умисного чи необережного) знищення або свідомого (умисного чи необережного) пошкодження або псування майна Банку;
- використовувати майно та ресурси Банку виключно для виконання своїх посадових обов'язків, не використовувати в приватних інтересах;
- повідомляти про випадки розкрадання, розтрати, неналежного використання майна Банку безпосереднім керівникам або Управлінню контролю комплаєнс-ризиків, в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

87. Керівникам та працівникам Банку заборонено виносити майно, яким Банк володіє та використовує для свого функціонування, за межі території Банку без наявності відповідного дозволу, отриманого у відповідності до внутрішніх документів Банку.

Забезпечення конфіденційності інформації

88. Керівники та працівники Банку повинні неухильно дотримуватись вимог чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку щодо нерозголошення **конфіденційної інформації та іншої інформації з обмеженим доступом Банку** та беруть на себе зобов'язання у письмовій формі щодо нерозголошення конфіденційної інформації та іншої інформації з обмеженим доступом Банку.

89. Керівникам та працівникам Банку забороняється розголошувати інформацію з обмеженим доступом особам, в тому числі колегам, які не мають повноважень щодо роботи з цією інформацією, членам родини та іншим близьким особам, друзям тощо. Використання інформації з обмеженим доступом в особистих корисливих цілях неприпустиме.

90. Особі, яка володіє **інсайдерською інформацією**, забороняється вчиняти правочини з використанням інсайдерської інформації на власну користь або на користь інших осіб, спрямовані на придбання або відчуження цінних паперів та похідних (деривативів), яких стосується інсайдерська інформація, до моменту оприлюднення такої інформації; передавати інсайдерську інформацію або надавати доступ до неї іншим особам, крім розкриття інформації в межах виконання професійних, трудових або посадових обов'язків та в інших випадках, передбачених чинним законодавством України; давати будь-якій особі рекомендації стосовно придбання або відчуження цінних паперів та похідних (деривативів), щодо яких він володіє інсайдерською інформацією, до моменту оприлюднення такої інформації. Інформація не вважається інсайдерською з моменту її оприлюднення відповідно до чинного законодавства України.

91. Взаємодія керівників та працівників Банку по напрямку зовнішніх комунікацій (зокрема, взаємодія працівників і підрозділів Банку при виникненні PR – приводів), способи взаємодії Банку зі ЗМІ, взаємодія працівників Банку при наданні інформації для ЗМІ, а також поведінка працівників Банку в соціальних мережах блогах, форумах визначається положеннями внутрішніх документів Банку.

92. Керівники та працівники Банку повсякчас дотримуються загальноприйнятих стандартів ділової етики та поведінки, вимог цього Кодексу, не допускають висловлювання, публікації, оприлюднення тощо будь-де (в тому числі в соціальних мережах, блогах, форумах) будь-якої інформації, коментарів, заяв,

матеріалів (у тому числі фото і відео матеріалів) тощо у разі, якщо це призведе до порушення вимог чинного законодавства України та/або вчинених Банком правочинів, та/або внутрішніх документів Банку, та/або посадових обов'язків працівників Банку, або ж завдасть будь-якої шкоди Банку (у тому числі матеріальної, моральної, репутаційної). Керівникам та працівникам Банку не дозволяється створювати відкриті або закриті сторінки, групи, блоги тощо в соціальних мережах від імені Банку та публікувати новини, рекламні та інші матеріали, пов'язані з Банком, якщо ці матеріали раніше не оприлюднювались в офіційних каналах комунікації Банку.

93. Керівникам та працівникам Банку забороняється (за винятком обов'язкових публікацій відповідно до чинного законодавства України) робити заяви, давати інтерв'ю, брати участь у рекламних кампаніях чи інших соціальних заходах для ЗМІ, представляючи структурні чи відокремлені підрозділи Банку або Банк в цілому без попереднього погодження в порядку, передбаченому внутрішніми документами Банку.

Участь керівників та працівників Банку в діяльності політичних, релігійних і громадських організацій

94. Банк дотримується принципу нейтралітету відносно будь-яких громадських і релігійних організацій, політичних партій та об'єднань, діючи в рамках Конституції України та чинного законодавства України виключно як суб'єкт господарювання.

95. Участь керівників та працівників Банку в діяльності політичних, релігійних і громадських організацій – їх невід'ємне конституційне право. Така діяльність повинна здійснюватися керівниками/працівниками Банку поза стінами Банку та в неробочий час. При цьому керівник/працівник Банку діє як приватна особа, а не представник Банку, без використання найменування Банку, його фінансових та організаційних можливостей, щоб не виникало питань, що Банк підтримує політичні, релігійні та інші уподобання керівника/працівника Банку.

96. Керівникам та працівникам Банку суворо заборонено використовувати свої повноваження, а також обладнання, канцелярські і офісні приладдя, та послуги Банку, включаючи апаратні, програмні, інформаційні ресурси, якими Банк володіє або використовує для забезпечення свого функціонування, для участі в діяльності політичних, релігійних і громадських організацій, у тому числі для агітації та пропаганди.

97. Керівники та працівники Банку не повинні брати участі в заходах або акціях, що можуть зашкодити репутації Банку. Банк протидіє будь-яким формам переслідування та тиску на працівників Банку, будь-яким формам дискримінації, ставленню або діям, які суперечать принципам толерантності.

Ділова етика та корпоративний стиль

98. Керівники та працівники Банку при взаємодії з клієнтами, контрагентами, партнерами поводяться коректно, ввічливо та з повагою. У разі виникнення спірних питань працівник і його керівник докладає максимальних зусиль до їх врегулювання.

99. Працівники Банку не залишають дзвінки без відповіді. У разі відсутності у працівника Банку можливості відповісти на дзвінок, на дзвінок відповідає його колега.

100. У разі роботи в «open space» необхідно знизити гучність мобільного телефону. На нарадах і зустрічах, мобільний телефон обов'язково повинен бути переведений у беззвучний режим.

101. Поза територією Банку працівники Банку утримуються від дій, які можуть тим чи іншим чином негативно вплинути на імідж і репутацію Банку.

102. У Банку встановлюються обов'язкові стандарти повсякденного зовнішнього вигляду працівників Банку. Одяг працівника Банку повинен бути чистим, охайним, витриманим в класичному діловому стилі або в стилі бізнес - кежуал. Стиль одягу працівників фронт-офісних підрозділів повинен бути більш консервативним.

Сталий розвиток та соціальна відповідальність

103. Банк дотримується концепції сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу та намагається вирішувати соціальні проблеми, реагуючи на громадські потреби.

104. Банк дотримується принципів сталого розвитку у всіх аспектах діяльності, поєднуючи економічну ефективність із соціальною відповідальністю та екологічною свідомістю. Усі бізнес-рішення приймаються із урахуванням того, як вони вплинуть на життя людей. Банк усвідомлює свою стратегічну роль у відновленні, трансформації та зміцненні економіки України, діючи відповідально й доброчесно.

105. Підходи до сталого розвитку ґрунтуються на прозорості, підзвітності, повазі до прав людини, гендерній рівності та підтримці справедливого енергетичного переходу. Ми поєднуємо міжнародні стандарти зі стратегічними пріоритетами держави, формуючи довіру, довгострокову цінність і репутаційну надійність Банку.

6. Відповідальність та контроль за дотриманням вимог Кодексу

106. Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк» відповідає за попередження порушень положень Кодексу (Наглядова рада Банку відповідає за попередження порушень положень Кодексу головним комплаєнс-менеджером Банку). З цією метою Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк», якщо необхідно за участі відповідних структурних підрозділів Банку, в тому числі Управління контролю комплаєнс-ризиків, Управління координації внутрішнього контролю та нормативного комплаєнс та Департаменту по роботі з персоналом Банку, виконує такі функції:

- надає рекомендації органам управління Банку та структурним підрозділам Банку щодо забезпечення контролю та сприяння дотриманню положень Кодексу;
- надає роз'яснення, консультації, на запити органів управління, структурних підрозділів, керівників та працівників Банку, з питань застосування положень Кодексу, інших законних та етичних принципів ведення діяльності Банку, визначених внутрішніми документами Банку;
- вносить на розгляд Наглядової ради Банку пропозиції щодо покращення механізмів контролю за дотриманням положень Кодексу;
- вносить на розгляд Наглядової ради Банку пропозиції щодо внесення змін до Кодексу.

107. Кожен керівник та працівник Банку несе відповідальність згідно з чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку:

- за неприйнятну поведінку;

- за завдання шкоди Банку у зв'язку зі знищенням, пошкодженням, втратою тощо майна Банку;
- у випадку розголошення або неправомірного використання конфіденційної та іншої інформації з обмеженим доступом Банку, зокрема відомостей, що містять банківську, комерційну таємницю, професійну таємницю на ринках капіталу та організованих товарних ринках, а також іншої інформації з обмеженим доступом, інсайдерської інформації, персональних даних;
- за порушення положень Кодексу.

Відповідні порушення можуть стати підставою застосування до керівника та працівника Банку заходів дисциплінарного впливу. Застосування заходів дисциплінарного впливу здійснюється згідно з вимогами чинного законодавства України, з врахуванням порядку, визначеного внутрішніми документами Банку, в тому числі із урахуванням ступеню тяжкості вчиненого проступку і заподіяної ним шкоди, обставин, за яких вчинено проступок та інших обставин.

108. Факти недотримання вимог цього Кодексу, у тому числі неприйнятна поведінка, розцінюються як серйозні порушення, яким дається відповідна оцінка зі сторони уповноважених підрозділів, зокрема Управління комплаєнс-ризиків, Головного комплаєнс-менеджера АТ «Укрексімбанк», керівництва Банку і комісією з етики Банку (далі – **Комісія**).

109. Кожен керівник самостійного структурного та відокремленого підрозділу Банку відповідає за створення умов/можливостей для за виконання та дотримання працівниками свого підрозділу внутрішніх документів Банку, зокрема цього Кодексу запобігає та оперативно реагує на випадки порушення вимог цього Кодексу підлеглими працівниками.

110. Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк» щоквартально звітує Наглядовій раді Банку про дотримання/недотримання Кодексу, про виявлені порушення та здійснені щодо їх недопущення в майбутньому заходи, в рамках звіту щодо комплаєнс-ризиків.

111. З метою сприяння реалізації корпоративної культури та корпоративних цінностей в Банку, Наглядова рада Банку створює Комісію, яка сприяє контролю за дотриманням керівниками та працівниками Банку положень цього Кодексу та Кодексу корпоративного управління Банку в порядку, передбаченому положенням про Комісію.

112. Рішення про притягнення до відповідальності за випадками вчинення неприйнятної поведінки, недотриманням керівниками та працівниками Банку положень цього Кодексу та Кодексу корпоративного управління Банку, які не передбачені положенням про Комісію, приймаються Головою Правління Банку згідно з внутрішніми документами Банку в межах його компетенції.

Порядок повідомлення Банку

113. Контроль за дотриманням вимог цього Кодексу здійснюється Наглядовою радою Банку, Комісією та Головним комплаєнс-менеджером АТ «Укрексімбанк».

114. У випадку, якщо керівник або працівник Банку має сумніви щодо дотримання Кодексу у конкретному випадку або якщо він має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому, керівник або працівник Банку зобов'язаний негайно звернутися особисто чи анонімно до свого безпосереднього керівника або до керівника Управління контролю комплаєнс-ризиків. Крім того, керівник або

працівник Банку може звернутися до вищезазначених осіб у разі необхідності отримання консультацій щодо конкретної ситуації та застосування вимог цього Кодексу.

115. Звернутися до Управління контролю комплаєнс-ризиків можливо за допомогою таких дій:

– надіслати повідомлення з темою «Порушення Кодексу» за допомогою корпоративної пошти на адресу COMPLIANCE@eximb.com.
– звернутися до Головного комплаєнс-менеджера АТ «Укрексімбанк» щодо організації особистої зустрічі або надати інформацію по телефону.

116. Для того, щоб забезпечити впевненість підрозділам, керівникам та працівникам Банку у тому, що жодне з повідомлень не буде втрачене або проігнороване, Банком створено Лінію довіри, що сприяє об'єктивному та своєчасному розгляду отриманих сигналів.

117. У разі наявності підозри у керівника або працівника Банку про випадок недотримання цього Кодексу, керівник або працівник Банку може звернутися на Лінію довіри Банку шляхом направлення індивідуального звернення такими каналами:

- телефоном на 0-800-35-71-12 (з 9.00 до 18.00, в інший час можна залишити голосове повідомлення);
- електронним листом на скриньку eximb@ethics.email;
- через web-портал eximb.ethics.help.

118. Лінія довіри, в першу чергу, розрахована на сигнали про порушення:

– вимог Кодексу, Кодексу корпоративного управління Банку;
– вимог чинного законодавства України, внутрішніх документів Банку, у тому числі що стосуються інсайдерської інформації;
– що є посадовими, економічними злочинами (шахрайством) або пов'язані з корупційними діями керівників або працівників Банку;
– пропозиції щодо поліпшення процедур внутрішнього контролю (в т.ч. антикорупційних процедур).

119. Будь-які переслідування осіб, які повідомили про порушення вимог чинного законодавства України, положень цього Кодексу, категорично заборонені. Щодо осіб, які допустили переслідування, застосовуються заходи дисциплінарного впливу незалежно від посади, якості виконання планових показників та інших досягнень.

120. Наглядова рада Банку та Правління Банку, Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк», Управління контролю комплаєнс-ризиків забезпечують захист та вживають усіх можливих та необхідних заходів, спрямованих на усунення негативних наслідків для керівників та працівників Банку, які інформують про порушення положень цього Кодексу, в тому числі про неприйнятну поведінку, протизаконні, неетичні або сумнівні дії в Банку, від помсти, дискримінації, дисциплінарних стягнень та інших негативних наслідків для такого керівника та працівника Банку.

7. Прикінцеві положення

121. Цей Кодекс, зміни та доповнення до нього набувають чинності після його затвердження Наглядовою радою Банку.

122. Актуалізація Кодексу здійснюється не рідше одного разу на рік, у тому числі, у випадку внесення змін до чинного законодавства України.. Відповідальними за актуалізацію Кодексу є Правління Банку та Головний комплаєнс-менеджер АТ «Укрексімбанк».

123. Принципи та вимоги Кодексу мають обов'язково враховуватись при розробці внутрішніх документів Банку, що регламентують діяльність усіх його самостійних структурних та відокремлених підрозділів.

124. Управління контролю комплаєнс-ризиків забезпечує проведення регулярного (не рідше одного разу на рік для діючих працівників Банку та під час прийняття на роботу нових працівників) навчання та обізнаність керівників та працівників Банку щодо дотримання норм чинного законодавства України, вимог внутрішніх документів Банку з питань культури управління ризиками та дотримання цього Кодексу, а також здійснює контроль за впровадженням та дотриманням цього Кодексу.