

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Антикорупційна політика та механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Політика) є внутрішнім документом АТ «КРИСТАЛБАНК».

Політика визначає принципи та вимоги, спрямовані на реалізацію ефективних заходів щодо запобігання неприйнятній поведінки, шахрайства, зловживань, порушень та корупційним діям і хабарництву в АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Банк).

Політика визначає учасників процедур запобігання неприйнятній поведінки та протидії корупції (у тому числі у стосунках із третіми особами, включаючи фізичних, юридичних осіб, органи державної влади та їх представників), їх завдання, функції повноваження та відповідальність.

Політика є ключовим елементом протидії корупції, спільно з іншими пов'язаними документами та процедурами, створеними для ефективного управління ризиком корупції в Банку.

Банк дбає та піклується про свою репутацію та здійснює свою діяльність неухильно дотримуючись чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку.

Банк наголошує, що всі його працівники та керівники у правовідносинах із органами державної влади, контролюючими органами та їх посадовими особами, посадовими особами клієнтів та контрагентів, діловими партнерами керуються принципом «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції та хабарництва і вживають всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції і пов'язаним з нею діям.

Політика передбачає процедури, за допомогою яких працівники Банку (опосередковано¹, незалежно від внутрішньої системи субординації) та клієнти Банку або інші зацікавлені особи матимуть змогу конфіденційно² повідомляти Наглядову раду Банку через Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) про свої суттєві підозри (справедливі побоювання та спостереження) щодо потенційного або фактичного шахрайства, зловживання, корупції, або пов'язаних з корупцією правопорушень хабарництва, неприйнятної поведінки та порушень працівниками Банку.

Конфіденційне повідомлення стосується неприйнятної поведінки (в т.ч. протиправних дій), зокрема шахрайства або корупційних дій та хабарництва в Банку, порушення чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку, марнотратства або неналежного управління ресурсами Банку, зловживання службовим становищем,

¹ Спосіб опосередкованого повідомлення забезпечує уникнення конфлікту інтересів, тобто повідомлення здійснюється не через звичайні за субординацією способи обміну інформацією.

² Конфіденційність – недопущення розголошення інформації особам, у яких немає повноважень щодо її отримання.

поведінки, що завдає або сприяє значній шкоді, може зашкодити здійсненню операцій або управлінню Банком, а також спроби вчинення таких дій (далі, відповідно – неприйнятна поведінка, шахрайство, зловживання, корупція та порушення). Шахрайство та будь-яка поведінка, яка вводить в оману, заборонені. Це стосується слів, обіцянок, ненадання суттєвої інформації (навіть просто замовчування, порад та тверджень). Також заборонено вводити в оману щодо характеристик продукту чи послуги, таких як їх стандарти та якість, ціна, доходність, вартість, переваги, наявність виключень тощо.

У даній Політиці використовуються найменування структурних підрозділів/ внутрішніх документів Банку, які діють на момент затвердження цієї Політики. У подальшій діяльності Банку такі найменування можуть змінюватися, тому пріоритет віддається функціям, які виконуються такими підрозділами/ процесами, які описані у документах, а не їх найменуванню. Зміни найменувань структурних підрозділів/ внутрішніх документів Банку не потребують внесення змін до цієї Політики.

У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, у т.ч. у зв'язку із внесенням змін та доповнень до законодавчих та нормативно-правових актів, прийняттям нових законодавчих та нормативно-правових актів, працівники Банку керуються даною Політикою у частині, що не суперечить чинному законодавству.

Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються в порядку, передбаченому іншими внутрішніми документами Банку з дотриманням вимог діючого законодавства України.

Політика є обов'язковою для виконання всіма Керівниками та працівниками Банку. Усі працівники Банку (незалежно від займаної посади) зобов'язані дотримуватися етичних принципів, підходів та вимог цієї Політики.

Керівники та працівники Банку не мають права обходити вимоги цієї Політики за допомогою діяльності контрагентів, ділових партнерів, включаючи консультантів, агентів або інших третіх осіб.

Загальні принципи Політики також поширюються на осіб, які виконують роботу або надають послуги за договором з Банком, контрагентів, ділових партнерів (агентів, консультантів, інших третіх осіб), що діють за дорученням Банку.

Політика також застосовується Банком у його правовідносинах з діловими партнерами, у тому числі органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Політика перебуває у постійному відкритому доступі для керівників та працівників Банку на загальнодоступному працівникам мережевому диску. Витяг з Політики розміщується на офіційному вебсайті Банку.

ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

Банк – АТ «КРИСТАЛБАНК» у складі структурних підрозділів Головного офісу Банку та його відокремлених підрозділів.

Відокремлені підрозділи – відокремлені підрозділи Банку (дирекції та відділення), які не мають статусу юридичної особи, здійснюють банківську діяльність від імені Банку, не мають окремого балансу і діють згідно з Положеннями про дирекції та відділення. Операції відокремлених

підрозділів здійснюються через кореспондентський рахунок Банку та відображаються на балансі Банку.

Внутрішній документ/ внутрішньобанківський документ – політика за окремими напрямками діяльності Банку, положення, інструкції, методики, правила, розпорядження, рішення, накази, посадові інструкції, опис процедур та операційних процесів, або розроблені Банком документи в іншій формі, які серед іншого включають опис процедур/процесів, відповідальність працівників Банку за виконання ними функціональних обов’язків з внутрішнього контролю, розподіл обов’язків, порядок взаємодії підрозділів та працівників Банку та інші питання щодо організації та функціонування системи внутрішнього контролю та функціонування системи управління ризиками.

Головний комплаєнс-менеджер (ССО) – головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Функції Головного комплаєнс-менеджера покладаються Рішенням Наглядової ради Банку на начальника Служби контролю за дотриманням норм (комплаєнс). Головний комплаєнс-менеджер несе відповідальність за виконання Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) покладених на цей Підрозділ функцій.

Етика – сукупність норм поведінки, моральних правил певної суспільної чи професійної групи (банківська етика).

Зловживання – умисне порушення чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку, перевищення працівниками Банку своїх посадових повноважень та/або повноважень при здійсненні банківських операцій.

Керівники Банку / Керівники – Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.

Колегіальні органи Банку – Наглядова рада Банку, Правління Банку, комітети Банку, які здійснюють свою діяльність на постійній основі у формі засідань або в робочому порядку (без проведення засідання) та приймають рішення щодо діяльності Банку у межах своєї компетенції відповідно до положень про колегіальні органи та Статуту Банку.

Клієнт – будь-яка фізична чи юридична особа, що користується послугами Банку.

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

Корупція – використання керівником Банку та/або іншим працівником Банку наданих їм службових повноважень чи пов’язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди керівнику Банку та/або працівнику Банку, або на його вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов’язаних з ними можливостей.

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене Керівником/керівником структурного/відокремленого підрозділу або працівником Банку, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

Неприйнятна поведінка – включає подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності, злочини у сфері службової діяльності, злочини у сфері господарської діяльності (шахрайство), порушення санкцій, легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення, неконкурентну практику, хабарництво, в тому числі надання/отримання подарунків, корупцію, порушення прав споживачів, порушення законодавства України, внутрішніх документів Банку.

ПВК/ФТ – запобігання та протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

Підрозділи контролю – Підрозділ ризик-менеджменту, Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та Підрозділ внутрішнього аудиту.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) – підрозділ, очолюваний Головним комплаєнс-менеджером, який забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України та Постановою НБУ № 64 та внутрішніми документами Банку (далі – Підрозділ комплаєнс).

Пов'язані з Банком особи – особи, визначені пов'язаними з Банком відповідно до статті 52 Закону України «Про банки і банківську діяльність».

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Подарунок³ – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність – подарунок, вартість якого одноразово не перевищує двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не може перевищувати чотирьох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому отримано подарунок, за умови їх отримання в умовах без наявності конфлікту інтересів.

Порушення – недотримання вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України чи внутрішніх документів Банку, якими регламентується діяльність Банку, загалом та окремими працівниками зокрема.

Правопорушення, пов'язане з корупцією – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом «Про запобігання корупції» вимоги, заборони та обмеження, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Протиправні дії – цілеспрямовані дії або бездіяльність, що стосуються порушень законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів та розпорядчих документів Банку, або шахрайських випадків, дії працівників Банку за умови, якщо вони мають ознаки зловживання своїми правами та обов'язками, підозри на шахрайство, або дії контрагентів, наслідком яких може бути втрата активів чи погіршення іміджу Банку.

Пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

³ Не вважається подарунком, подарунок вартість якого не перевищує 25% однієї мінімальної зарплати, встановленої на 1 січня звітного податкового року.

Структурний підрозділ Банку – структурна одиниця Банку (департамент, управління, відділ, служба, сектор тощо), що спеціалізується на виконанні однорідних функцій, визначених Банком згідно Положення про структурний підрозділ Банку.

Субординація – система службових взаємин, обумовлених ієрархією організації (організаційною структурою), службова підлеглисть молодшого старшому, заснована на правилах службової дисципліни.

Шахрайство – протиправні дії, спрямовані на заволодіння банківським майном, фінансовими ресурсами або власністю шляхом обману або зловживання довірою.

Всі визначення термінів, що застосовані в цій Політиці, вжиті лише для зручності подання інформації та використовуються виключно для її застосування та тлумачення.

Всі інші терміни, які вживаються в цій Політиці, застосовуються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

Метою Політики є створення в Банку ефективної системи запобігання та протидії корупції та хабарництву на основі засад формування та реалізації антикорупційної політики усунення корупційних передумов ведення бізнесу, формування у керівників та працівників Банку нетерпимості до корупції.

Політика відображає прагнення Банку, його керівників та всіх працівників до високих етичних стандартів ведення відкритого і чесного бізнесу, забезпечення справедливого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, підтримки на належному рівні ділової репутації Банку та уникнення репутаційного ризику, який може виникати в діяльності Банку.

Основними завданнями цієї Політики є:

- встановлення єдиної політики щодо неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушень;
- мінімізація ризиків залучення Банку та його працівників до корупційних відносин;
- ефективне запобігання неприйнятної поведінки, шахрайству, зловживань, корупції та порушень з боку керівників та інших працівників Банку;
- створення і підтримання в Банку культури нетерпимості до неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушень;
- забезпечення високого рівня довіри до Банку з боку клієнтів, контрагентів, ділових партнерів;
- забезпечення рівного та прозорого обслуговування клієнтів, дотримання стандартів корпоративного управління, відповідності законодавству;
- створення в Банку атмосфери всеосяжного контролю;
- встановлення ефективних комунікацій із працівниками Банку щодо питань запобігання неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушень.

Корпоративні цінності Банку визнають критичну важливість вчасного, відвертого обговорення неприйнятної поведінки, ознак корупційних дій або інших порушень. У зв'язку з цим працівники Банку зобов'язані невідкладно надавати Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) інформацію (в т.ч. анонімним способом) щодо неприйнятної поведінки, ознак корупційних дій або інших порушень у діяльності Банку, та заохочуватись Банком, не побоюючись разом з цим можливого покарання.

Також працівники Банку можуть додатково повідомляти Відповідального працівника Банку з питань фінансового моніторингу (у тому числі працівників Підрозділу фінансового моніторингу)

про порушення вимог законодавства чи внутрішніх процедур Банку у сфері ПВК/ФТ, у тому числі анонімно. Порядок надання працівниками повідомлень про порушення та порядок їх розгляду регламентується Правилами фінансового моніторингу АТ «КРИСТАЛБАНК».

Банк інформує всіх працівників про механізм, відповідно до якого вони можуть анонімно повідомляти про неприйнятну поведінку, корупційні дії та порушення в діяльності Банку, зокрема шляхом ознайомлення з процедурами цієї Політики під підпис до призначення працівників Банку на посади та щорічно до 1 лютого, а також у разі оновлення редакції Політики/внесення змін.

Категорично заборонено будь-яке покарання працівника Банку, який добросовісно повідомив про підозри (справедливі побоювання та спостереження) , ознаки корупційних дій, навіть у разі, якщо результати розгляду повідомлення цього працівника завершені відсутністю доказів неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення (у тому числі у сфері ПВК/ФТ).

Такий працівник не є об'єктом для помсти, дискримінації, застосування санкцій згідно з процедурами дисциплінарного провадження в Банку та інших негативних наслідків дій, а саме: працівника не може бути звільнено чи примушено до звільнення, відмовлено в укладенні чи продовженні трудового договору (контракту), притягнуто до дисциплінарної відповідальності, чи піддано з боку керівництва Банку іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу, відмовлено у наданні послуг, у зв'язку з повідомленням про можливі факти неприйнятної поведінки, корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, або інших порушень у діяльності Банку (в тому числі у сфері ПВК/ФТ).

ПРОЦЕДУРИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ДІЯМ ТА ХАБАРНИЦТВУ

Банк забезпечує розробку та вжиття заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення та протидії корупції та хабарництву у своїй діяльності.

З метою запобігання корупційним чи пов'язаним з корупцією правопорушенням, Керівники та інші працівники Банку зобов'язані:

- діяти тільки в межах наданих повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, поводитись таким чином, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому;
- сумлінно, компетентно, вчасно і відповідально здійснювати свої службові повноваження, виконувати посадові та професійні обов'язки, рішення та доручення органів управління Банку, керівників, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні;
- не розголошувати та не використовувати в іншій спосіб конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку із виконанням своїх функціональних обов'язків, крім випадків, встановлених законодавством;
- діяти об'єктивно, незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких третіх осіб;
- не дозволяти, щоб особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність та неупередженість прийняття або виконання прийнятих рішень;
- утримуватись від поведінки, яка може бути розцінена як готовність вчинити корупційне правопорушення;
- уникати будь-яких дій, які можуть порушувати принцип нульової толерантності до корупції та наражати Банк на діяльність, яка не відповідає діючому законодавству;

- не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Банку, якщо при виконанні свого посадового обов'язку працівник Банку знав або міг дізнатися, що вчиняється корупційне правопорушення;
- не допускати зловживань та неефективного використання власності Банку;
- невідкладно інформувати Наглядову раду Банку та/або Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) про випадки підбурювання до вчинення корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку, а також про випадки скоєння корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Банку або іншими особами, пов'язаними з Банком;
- дотримуватись вимог цієї Політики.

Керівникам та іншим працівникам Банку забороняється:

- використовувати свої службові повноваження або своє службове становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;
- вимагати або отримувати будь-яку матеріальну чи нематеріальну вигоду для себе чи інших осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між Банком та керівником/ іншим працівником Банку;
- здійснювати або організовувати здійснення розрахунків чи платежів із клієнтами/контрагентами Банку з порушенням вимог чинного законодавства, внутрішніх документів, укладених договорів тощо;
- впливати прямо або опосередковано на процес прийняття рішень, виконання прийнятих рішень керівниками та/або іншими працівниками, з метою отримання матеріальної вигоди для себе чи інших осіб, яка не передбачена трудовим або іншим договором між Банком та керівником/ іншим працівником Банку;
- вчиняти будь-які дії, які підбурюють інших працівників Банку до порушення вимог законодавства або внутрішніх документів Банку;
- використовувати будь-яку власність Банку в приватних інтересах;
- безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи інших осіб, в тому числі близьких від юридичних або фізичних осіб за рішення, дії чи бездіяльність в інтересах дарувальника, що приймаються/вчиняються як безпосередньо такою особою, так і за її сприяння іншими посадовими особами Банку;
- порушувати внутрішні документи Банку.

Основними антикорупційними процедурами та заходами є:

- ознайомлення нових працівників Банку щодо змісту цієї Політики та проведення для працівників Банку навчальних заходів з питань запобігання протидії корупції;
- обмеження щодо подарунків та контроль за представницькими витратами;
- обмеження щодо здійснення благодійної діяльності;
- механізм контролю за дотриманням керівниками Банку та іншими працівниками Банку вимог законодавства з питань запобігання та протидії корупції під час виконання ними функціональних обов'язків;
- механізми запобігання зловживань з боку керівників Банку та інших працівників Банку при взаємодії з органами державної влади та контролюючими органами та їх посадовими особами, посадовими особами клієнтів та контрагентів;
- впровадження механізму конфіденційного, в тому числі анонімного, повідомлення про виявлення неприйнятної поведінки, ознак вчинення корупційного правопорушення або

- хабарництва, а також забезпечено конфіденційність таких повідомлень, та захист працівників, що повідомили про такі дії/ правопорушення;
- процедуру розгляду повідомлень про неприйнятну поведінку, корупційні правопорушення , включаючи внутрішнє службове розслідування і накладання дисциплінарних стягнень;
 - механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
 - норми корпоративної етики та обов'язки і заборони для працівників Банку;
 - надання Підрозділом комплаєнс роз'яснень та консультацій щодо дотримання норм цієї Політики керівникам та іншим працівникам Банку.

Банк не виокремлює ризик, пов'язаний з корупційними правопорушеннями та хабарництвом, в окремий вид ризику та здійснює управління антикорупційною діяльністю в межах управління комплаєнс-ризиком відповідно до впровадженої Банком системи трьох ліній захисту, а саме:

- перша лінія захисту – на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Банку- шляхом проведення збору інформації, аналізу отриманої інформації, контроль поточної діяльності підпорядкованих підрозділів та працівників, контроль дотримання затверджених процесів та процедур та інше;
- друга лінія захисту – на рівні головного комплаєнс-менеджеру та підрозділу комплаєнс контролю в частині контролю дотримання діючого законодавства та внутрішніх процесів та процедур, аналіз отриманої інформації щодо неприйнятної поведінки, в тому числі стосовно порушень антикорупційного законодавства, опрацювання отриманої інформації, аналіз причин та умов, які спричинили їх виникнення, розроблення/погодження заходів щодо усунення/мінімізації виявлених порушень, звітування Правлінню Банку та Наглядовій раді щодо виявлених фактів порушення антикорупційного законодавства для забезпечення своєчасної обізнаності керівництва Банку стосовно виявлених фактів порушень, прийняття необхідних управлінських рішень з метою адекватного реагування на встановлені факти, розроблення та затвердження превентивних заходів попередження таких випадків в майбутньому;
- третя лінія захисту – на рівні підрозділу внутрішнього аудиту, який здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю та оцінку ефективності функціонування системи управління ризиками.

В управлінні антикорупційною діяльністю, з метою уникнення/ зниження/ мінімізації/ пом'якшення ризиків щодо протидії корупції та в антикорупційних заходах, в межах своїх повноважень, беруть участь:

- Наглядова рада Банку;
- Правління Банку;
- Підрозділ внутрішнього аудиту;
- Головний комплаєнс-менеджер (ССО) та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- Керівники та інші працівники Банку.

Наглядова рада Банку повинна бути обізнаною щодо управління антикорупційною діяльністю, фактів щодо потенційних/ підтверджених фактів корупції, в тому числі в рамках дії механізму конфіденційного повідомлення від працівників/контрагентів Банку.

Наглядова рада Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей Банку, які базуються на веденні діяльності на законних та етичних принципах, постійно підтримує високу культуру управління ризиками;
- створює та інтегрує в корпоративну культуру Банку та постійно підтримує на високому рівні культуру управління ризиками, в тому числі в частині управління антикорупційною діяльністю для уникнення комплаєнс-ризиків;
- забезпечує функціонування та контроль ефективності системи запобігання та протидії корупції та хабарництву;
- затверджує внутрішні документи Банку стосовно корпоративної поведінки (етики); повідомлення щодо неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушень; управління ризиками, на які наражається Банк у своїй діяльності; управління конфліктом інтересів; визначення пов'язаних з Банком осіб та порядок здійснення операцій з ними; організації системи внутрішнього контролю та інші, що спрямовані на забезпечення належного корпоративного управління Банком;
- забезпечує контроль з упровадження, дотримання внутрішніх документів з питань культури управління ризиками, в тому числі але не виключно щодо управління антикорупційною діяльністю, запобігання конфлікту інтересів тощо;
- забезпечує створення та підтримання на належному рівні організаційної структури та внутрішніх контролів, що забезпечують ефективне управління антикорупційною діяльністю;
- встановлення обов'язку для Керівників Банку, керівників підрозділів контролю, керівників та членів колегіальних органів Банку, керівників та інших працівників Банку не використовувати власну посаду та повноваження в особистих інтересах;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення про визначення пов'язаних із АТ «КРИСТАЛБАНК» осіб та порядок здійснення операцій з ними;
- запровадження механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку та здійснення контролю за його функціонуванням;
- сприяє створенню регулярних та прозорих механізмів комунікації в Банку;
- запроваджує механізм конфіденційного, в тому числі анонімного, повідомлення про неприйнятну поведінку та здійснює контроль за його функціонуванням;
- розглядає управлінську звітність щодо комплаєнс-ризиків, в якій розкривається, в тому числі інформація про виявлені випадки скоєння корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, з метою прийняття управлінських рішень щодо застосування відповідних заходів для усунення ризику.

Правління Банку вживає заходів щодо запобігання виникненню неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення у Банку та сприяє їх врегулюванню, в тому числі шляхом:

- організації розроблення внутрішніх документів стосовно корпоративного управління та поведінки (етики), щодо запобігання виникненню неприйнятної поведінки, управління ризиками та управління конфліктом інтересів, про роботу з пов'язаними особами, про організацію системи внутрішнього контролю, щодо процедур, що регламентують діяльність структурних та відокремлених підрозділів Банку;
- затвердження правил, процедур та інших внутрішніх документів Банку;
- прийняття рішення (в межах повноважень, визначених Статутом Банку) щодо проведення операцій з пов'язаними з Банком особами відповідно до вимог Положення про визначення пов'язаних із АТ «КРИСТАЛБАНК» осіб та порядок здійснення операцій з ними;

- забезпечує виконання завдань, рішень Наглядової ради Банку щодо впровадження системи управління ризиками, культури управління ризиками, процедур, методів та інших заходів для ефективного управління ризиками, в тому числі протидії та запобігання корупції;
- щоденне управління та контроль за операціями банку;
- розробляє заходи щодо оперативного усунення недоліків у функціонуванні системи управління ризиками, виконання рекомендацій та зауважень за результатами оцінки ризиків, перевірок підрозділу внутрішнього аудиту, зовнішніх аудиторів і наглядових органів.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), з метою дотримання Керівниками та іншими працівниками Банку корпоративних цінностей :

- забезпечує обробку (розгляд, аналіз) повідомлень про неприйнятну поведінку, в тому числі анонімних;
- надає роз'яснення та консультації з питань запобігання корупції, неприйнятної поведінки тощо;
- здійснює контроль за дотриманням порядку дослідження випадків неприйнятної поведінки в Банку/ порушень у діяльності Банку;
- здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства, в тому числі з питань запобігання та протидії корупції під час виконання ними посадових обов'язків;
- звітує Правлінню та Наглядовій раді Банку щодо виявлених подій, що містять ознаки корупції/ фактів неприйнятної поведінки в рамках звітування щодо комплаєнс-ризиків.

Підрозділ внутрішнього аудиту виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку і виникнення неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення.

Керівники структурних та відокремлених підрозділів Банку:

- неухильно дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, в тому числі у сфері протидії корупції, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій та прийняття рішень, які можуть призвести до виникнення неприйнятної поведінки, в тому числі шахрайства, зловживань, корупції та порушення, конфліктних ситуацій, у тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів професійної та корпоративної етики;
- інформують безпосереднього керівника/куратора підрозділу або керівника Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) особисто або через «Лінію довіри», про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банку;
- контролюють дотримання підлеглими працівниками вимог щодо виключення виникнення неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення, що містяться в цій Політиці, в Політиці управління конфліктом інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК», в правилах здійснення банківських операцій і посадових інструкціях;
- виявляють події, що містять ознаки корупційних проявів або інших випадків неприйнятної поведінки у взаємовідносинах Банку з клієнтами/контрагентами, під час взаємодії з органами державної влади та контролюючими органами та їх посадовими особами, негайно повідомляють про такі події Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс);

- ініціюють проведення службового розслідування, вжиття заходів щодо притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні шахрайства, зловживань, корупції, неприйнятної поведінки та порушення, надають матеріали, що свідчать про такі факти;
- виконують заходи щодо попередження можливих корупційних правопорушень у діяльності підпорядкованих підрозділів.

Інші працівники Банку:

- неухильно дотримуються вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, в тому числі у сфері протидії корупції, своїх посадових інструкцій;
- утримуються від здійснення дій, які можуть призвести до виникнення неприйнятної поведінки, в тому числі шахрайства, зловживань, корупції та порушення, конфліктних ситуацій, в тому числі від отримання матеріальної та/або іншої вигоди від клієнтів, що обслуговуються в Банку, а також від вчинення дій, що суперечать інтересам клієнтів;
- здійснюють операції в межах встановлених повноважень (лімітів) з дотриманням встановленого в Банку порядку (процедури) їх вчинення;
- стягують з клієнтів комісії, винагороди та інші платежі згідно з чинними в Банку тарифами або досягнутій угоді сторін;
- дотримуються норм ділового спілкування і принципів корпоративної етики;
- інформують безпосереднього керівника та/або керівника Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) особисто, через «Лінію довіри» або анонімно, про виникаючі порушення і помилки, які можуть спричинити несприятливі наслідки для Банку.

МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ЗЛОВЖИВАННЯМ З БОКУ КЕРІВНИКІВ БАНКУ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ПІД ЧАС ВЗАЄМОДІЇ З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, КОНТРОЛЮЮЧИМИ ОРГАНАМИ ТА ЇХ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ, ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ КЛІЄНТІВ ТА КОНТРАГЕНТІВ

Взаємодія Банку з органами державної влади та контролюючими органами базується на принципах взаємовідповідальності, відкритості та прозорості. Керівникам та працівникам Банку забороняється пропонувати неправомірні вигоди представникам органів державної влади та/або контролюючих органів, пов'язаним з ними особам, або будь-яким іншим особам з метою впливу на прийняття ними будь-яких рішень.

Керівники та працівники Банку, а також особи, які діють від імені Банку, зобов'язані утримуватися від пропозиції подарунків державним службовцям, народним депутатам України, депутатам місцевих рад, їх близьким особам, фактичним або потенційним діловим партнерам, їх працівникам або представникам, а також від будь-якої іншої поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Банку. Пропонувати подарунки дозволено лише у випадках, коли вони відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує законодавчо встановлені розміри та за умови їх отримання в умовах без наявності конфлікту інтересів.

Основними механізмами запобігання зловживань з боку керівників та працівників Банку під час взаємодії з органами державної влади та контролюючими органами та їх посадовими особами, посадовими особами клієнтів та контрагентів є :

Розмежування функцій та повноважень керівників, працівників, колегіальних органів Банку з урахуванням принципів колегіальності та персональної відповідальності, які визначаються

внутрішніми документами Банку, зокрема: положеннями про колегіальні органи, положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями, Рішеннями Наглядової ради та Правління, наказами, розпорядженнями та/або іншими документами, що регламентують банківську діяльність. Таке розмежування унеможливорює можливість прийняття рішень, які б могли привести до негативних наслідків для діяльності Банку.

Впровадження системи внутрішнього контролю, в тому числі системи управління ризиками – банківські операції здійснюються з дотриманням вимог, встановлених законодавчими, нормативно-правовими актами України, внутрішніми документами Банку в межах наданих повноважень, установлених лімітів тощо.

Колегіальне прийняття рішень щодо здійснення банківських операцій, надання послуг, укладання договорів та забезпечення співпраці з клієнтами та контрагентами Банку. Прийняття таких рішень відбувається в декілька етапів з підготовкою відповідних висновків профільних підрозділів Банку (в межах визначених обов'язків та повноважень), що здійснюють аналіз можливості проведення відповідних операцій/надання послуг/укладання договорів та оцінку ризиків у порядку визначеному внутрішніми документами Банку.

Встановлення цінових підходів та тарифних пропозицій здійснюється виходячи з рівня собівартості послуг Банку та відповідно до аналізу ринкових пропозицій на аналогічний продукт чи послугу для клієнтів/контрагентів Банку. Цінова політика та порядок встановлення тарифів на банківські продукти/послуги, процедура їх затвердження визначається Тарифною політикою Банку.

Встановлення ділових відносин з клієнтами/ контрагентами за погодженням з Підрозділом фінансового моніторингу у відповідності внутрішніх документів Банку, що регламентують питання фінансового моніторингу.

Фіксування засобами системи відеоспостереження процесу обслуговування клієнтів працівниками Банку, у відповідності до вимог чинного законодавства.

Аналіз звернень клієнтів/ контрагентів/ органів державної влади/ контролюючих органів, своєчасне та адекватне реагування на них.

Контроль за виконанням рішень колегіальних органів Банку, в тому числі щодо благодійної допомоги.

Керівники та/або інші працівники Банку повинні проявляти обережність при співробітництві з Клієнтами, контрагентами Банку.

Усі працівники Банку, в рамках виконання своїх посадових обов'язків, повинні дбати, щоб треті особи не мали можливості впливати на рішення керівника/працівника Банку. Працівники Банку не можуть використовувати своє службове становище з метою отримання неправомірної вигоди для себе чи третіх осіб.

Банк прагне вести бізнес з тими діловими партнерами, які мають позитивну репутацію, займаються законною підприємницькою діяльністю, є надійними партнерами та взаємодія з якими не несе ризиків для Банку.

Контрагенти Банку обираються з дотриманням принципу прозорості, конкурентності, якості товарів, робіт та послуг.

Працівники та особи, які діють від імені Банку, вживають вичерпних заходів щодо мінімізації ризику встановлення ділових відносин з контрагентами, які були чи можуть бути залучені у корупційну діяльність.

Працівники Банку повинні проявляти обережність при співробітництві з клієнтами, партнерами Банку та контрагентами.

При взаємодії з діловими партнерами/контрагентами Керівникам та іншим працівникам Банку забороняється:

- здійснювати дії, що кваліфікуються законодавством, як пропозиція, обіцянка чи надання неправомірної вигоди, хабарництво, підкуп чи провокування підкупу або дій, що порушують вимоги законодавства України у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, антикорупційного законодавства, ринкових стандартів, в тому числі стандартів добросовісної конкуренції;
- встановлювати ділові відносини з особами, на яких поширюється дія економічних санкцій чи будь-яких інших обмежувальних заходів;
- встановлювати договірні відносини за наявності реального конфлікту інтересів;
- вчиняти дії, які можуть призвести до застосування до Банку обмежувальних заходів (санкцій) або виникнення фінансових збитків, репутаційних втрат тощо.

ПРОЦЕДУРИ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ВИТРАТ ТА НАДАННЯМ/ОДЕРЖАННЯМ ПОДАРУНКІВ КЕРІВНИКАМИ ТА ІНШИМИ ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Керівники та працівники Банку не приймають та не пропонують подарунки від Клієнтів, постачальників, партнерів Банку, які б могли:

- призвести до виникнення неформальних зобов'язань щодо цього клієнта або постачальника;
- спричинити виникнення конфлікту інтересів;
- вплинути на якість виконання працівником його посадових обов'язків, неупередженість і незалежність у прийнятті рішень.

Не допускається вручення та отримання подарунків і запрошень від ділових партнерів та інших третіх осіб, які не відповідають вимогам законодавства, можуть бути інтерпретовані як оплата за конкретні послуги, а також мати вплив на об'єктивність в процесі прийняття рішень, або спонукати до виявлення прихильності, а тому забороняється:

- розповсюджувати подарунки, обіцяти або надавати вигоди будь-якого роду, які можуть бути витлумачені як перевищення нормальної практики комерційної та/або корпоративної люб'язності або як засіб, що використовується для отримання сприятливого відношення при виконанні будь-якої функції та/або діяльності, пов'язаної з Банком;
- приймати для себе чи для інших працівників Банку будь-які подарунки, вартість яких перевищує обмеження щодо дарування визначені Кодексом корпоративної етики Банку, або будь-які інші вигоди, які виходять за рамки звичайної практики комерційної та/або корпоративної ввічливості або іншим чином спрямовані на те, щоб скомпрометувати незалежність і об'єктивність судження.

У Банку не забороняється обмін корпоративними подарунками з клієнтами та партнерами/ контрагентами, що прийняті у діловій практиці:

- дарування та отримання подарунків/презентів, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, у межах установлення чи підтримання ділових відносин допускається, якщо воно зокрема відповідає таким критеріям: не має на меті вплив на об'єктивність будь-якого рішення щодо укладення/подовження правочинів, надання або отримання послуг, конфіденційної інформації, будь – яких інших переваг для Банку;
- не є прихованою неправомірною вигодою (наприклад, для того, щоб одержати або продовжувати одержувати комерційні замовлення або неналежну перевагу);
- подарунок відповідає загальновизнаним уявленням про гостинність;
- подарунки повинні мати безпосередній зв'язок із законною метою дарування і не створювати враження щодо необхідності виконання неправомірних дій; розголошення інформації про подарунок, ділову гостинність не створить ризику для ділової репутації Банку або того, хто одержав подарунок, ділову гостинність.

Заборона на дарування/ отримання подарунків та винагород не розповсюджується на прийняття запрошень на неофіційні заходи (обіди, концерти, прийоми) та подарунків, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, або які пов'язані з рекламою організації і не являють собою великої цінності (наприклад, сувеніри, що прийняті в діловому суспільстві) та не компрометують працівників Банку/ не створюють ризику репутації Банку.

Не допускається отримання грошових коштів або подарунків в грошовій чи еквівалентній їй формі, інших видів благ у відношеннях з конкурентами, діловими партнерами або клієнтами. Працівники Банку не вимагають, не пропонують і не приймають подібні виплати чи подарунки.

З дня введення воєнного стану в Україні на період до його припинення або скасування, а також протягом одного місяця з дня його припинення чи скасування вимога щодо відповідності подарунків загальновизнаним уявленням про гостинність та обмеження щодо вартості подарунків, встановлені Законом, не поширюються на вчинення дій для підтримки Збройних Сил України та/або для гуманітарної допомоги особам, які постраждали внаслідок збройної агресії проти України.

Дарування подарунків Клієнтам, постачальникам та партнерам Банку здійснюється в рамках бюджетного процесу з дотриманням вимог встановлених законодавством.

При пропозиції прийняти подарунок, вартість якого перевищує 25% однієї мінімальної зарплати, встановленої на 1 січня звітного податкового року, від Клієнтів, ділових партнерів, конкурентів і інших третіх осіб, працівники Банку повинні відмовитись від такого подарунку.

У випадках, коли відмова від подарунку може привести до негативних наслідків для Банку, працівники Банку зобов'язані повідомити про прийнятті подарунки безпосереднього керівника та Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) не пізніше наступного робочого дня з дати прийняття подарунку за формою згідно з Додатком 1 до цієї Політики.

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) направляє Голові Правління отриману інформацію щодо Повідомлення працівника протягом 2 робочих днів з дати отримання такого Повідомлення. Голова Правління Банку має право одноосібно приймати рішення щодо подальших дій або винести відповідне питання на розгляд Правління Банку (копія рішення, з метою контролю виконання прийнятого рішення, направляється Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс)).

За результатами прийнятого рішення, працівник Банку здійснює всі необхідні заходи щодо виконання рішення та засобами корпоративної електронної пошти, повідомляє про це Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) протягом 5 робочих днів з дати отримання рішення Голови Правління / Правління Банку.

Працівник контролю за дотриманням норм (комплаєнс), на підставі всіх отриманих документів, за необхідності, реєструє факт в Базі комплаєнс-інцидентів протягом 2 робочих днів з дати отримання всіх підтвердних документів.

Контроль за наданням/ одержанням подарунків працівниками Банку здійснюють:

- фінансово-бюджетний підрозділ- стосовно вартості придбання корпоративних подарунків;
- безпосередні керівники підрозділів, в частині процесу надання/одержання подарунків;
- Керівники Банку - куратори підрозділів, шляхом контролю за діяльністю підпорядкованих працівників.

Працівники Банку повинні дотримуватись принципів обґрунтованості та прийнятності стосовно представницьких витрат.

Банк має право здійснювати представницькі витрати або витрати на інші цілі, що пов'язані із вираженням ділової гостинності/підтриманням позитивного іміджу Банку у зв'язку із подіями/святами. Визначення вартості та переліку заходів/презентів здійснюється в межах бюджету, затвердженого Наглядовою радою Банку для цих цілей.

Представницькі витрати та подарунки можуть бути зроблені від імені Банку лише за умови відповідності наступним критеріям:

- представницькі витрати та/або подарунки відповідають прийнятій діловій практиці і не виходять за норми ділового спілкування (квіти, вироби рекламного або іміджевого характеру, тощо);
- представницькі витрати та/або подарунки не є прихованою винагородою за послугу, дію або бездіяльність, прийняття певного рішення, тощо;
- представницькі витрати та/або подарунки не суперечать принципам та вимогам Кодексу корпоративної етики Банку, цієї Політики та іншим внутрішнім документам Банку;
- представницькі витрати та/або подарунки не несуть шкоди діловій репутації Банку.

В Банку запроваджені наступні процедури контролю за представницькими витратами:

- обмеження розміру представницьких витрат в рамках затвердженого бюджету Банку;
- схвалення (попереднє погодження) оплати керівником Фінансово-бюджетного департаменту, та/ або колегіальним органом Банку у межах лімітів повноважень;
- витрати відносяться до представницьких за наявності підтвердних документів (актів виконаних робіт/наданих послуг, звітів про проведений захід, квитків, чеків, тощо);
- функції контролю за відображенням представницьких витрат в балансі Банку покладені на Головного бухгалтера Банку та підрозділ внутрішньобанківських операцій та податкового обліку.

Благодійна діяльність Банку здійснюється за загальними правилами (у разі відсутності законодавчих та інших заборон) відповідно до чинного законодавства України. Банк має право робити внески у благодійних цілях у формі постачання товарів або послуг, надання технічного сприяння, навчання або фінансової підтримки за умови, що у Банку не має підстав вважати, що

допомога надається з метою отримання вигоди (у тому числі державним службовцем або його близькими особами).

Рішення щодо надання благодійної допомоги приймається колегіальним органом Банку в рамках затвердженого бюджету Банку, за умови, що благодійні внески будуть здійснюватися прозорим способом.

Здійснення благодійної діяльності не допускається, якщо:

- її здійснення є умовою укладення будь-якого договору, ухвалення рішення органом державної влади, органом місцевого самоврядування або здійснюється з метою отримання переваг у підприємницькій діяльності;
- клієнт/контрагент/діловий партнер або представник органів державної влади/контролюючого органу наполягає на здійсненні того чи іншого виду благодійної діяльності через певну благодійну організацію.

МЕХАНІЗМ КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ КЕРІВНИКАМИ ТА ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ ВИМОГ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Банк не приймає та не здійснює незаконні операції в будь-якій формі, не використовує неетичні та несправедливі способи впливу на партнерів, конкурентів або клієнтів, рівно як не погрожує їх використанням.

Банк не допускає здійснення незаконної діяльності, посадових злочинів, економічних злочинів (шахрайство), порушення санкцій, легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, неконкурентної практики, корупції або порушення прав споживачів тощо.

Проявами корупції можуть бути зловживання службовим становищем, зловживання повноваженнями, дача або отримання хабарю, посередництво в хабарництві, необґрунтовані закупівлі товарів, робіт та послуг, в тому числі за цінами, вищими за ринкові, незаконні пропозиції або обіцянки винагороди від імені або в інтересах Банку.

Корупцією також вважається незаконне використання Керівником та/або іншим працівником Банку свого службового становища всупереч законним інтересам Банку з метою отримання неправомірної вигоди у вигляді грошових коштів, цінностей або іншого майна або майнових прав, переваг, пільг, послуг, будь-якої вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на то підстав для себе або третіх осіб, незаконне надання, нав'язування такої вигоди іншим особам, а також вчинення зазначених дій від імені або в інтересах Банку.

Банк категорично проти будь-яких проявів корупції, спроб підкупу та хабарництва, в тому числі з метою отримання додаткових конкурентних переваг/благ для Банку.

Керівники та працівники Банку зобов'язані утримуватися від поведінки, яка може бути розцінена як готовність вчинити корупційне правопорушення пов'язане з діяльністю Банку.

Працівникам Банку забороняється залучати чи використовувати контрагентів чи інших осіб для здійснення дій, які суперечать вимогам законодавства України про протидію корупції.

Всі працівники Банку дотримуються чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку (в тому числі вимог щодо запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення). Банк прагне будувати та реалізовувати бізнес-проекти з тими клієнтами та діловими партнерами, які мають бездоганну репутацію та займаються законною діяльністю, чиї фінансові доходи походять із законних джерел. Встановлюючи відношення з новим діловим партнером, Банк проводить відповідну перевірку, встановлену вимогами законодавства, щоб впевнитися в його відповідності вказаним критеріям.

Основними механізмами контролю за дотриманням Керівниками та іншими працівниками Банку вимог законодавства з питань запобігання та протидії корупції під час виконання ними функціональних обов'язків є:

Впровадження системи корпоративного управління, системи внутрішнього контролю та системи управління ризиками.

Затвердження та підтримка організаційної структури Банку, яка чітко розмежовує сфери повноважень, відповідальності, підпорядкованості та звітності.

Розмежування сфери повноважень між колегіальними органами, які беруть участь в прийнятті управлінських рішень щодо діяльності Банку (Наглядова рада Банку та її Комітети, Правління Банку та його Комітети), що виключає виникнення неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення.

Визначення в положеннях про колегіальні органи, структурні/відокремлені підрозділи, посадових інструкціях працівників Банку контрольних функцій, що здійснюються кожним з них.

Регламентація у внутрішніх документах Банку процедур здійснення банківських операцій та укладення/супроводження правочинів, що виключає підстави/можливість виникнення неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення та зобов'язує керівників та інших працівників Банку суворо дотримуватись цих процедур, а також вимог, встановлених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми документами Банку.

Заборона розголошення та використання в особистих цілях інформації, що становить комерційну та банківську таємницю, персональних даних клієнтів, контрагентів, партнерів, працівників Банку (далі – конфіденційна інформація), а також передача такої інформації третім особам, за винятком випадків, передбачених законодавством України.

Встановлення інформаційних бар'єрів (розмежування доступу до конфіденційної інформації, а також встановлення контролю щодо її передачі або розповсюдження).

Виявлення та аналіз/розслідування випадків неприйнятної поведінки (корупційних правопорушень та хабарництва), розроблення та вжиття превентивних заходів попередження таких випадків в майбутньому.

Аналіз звернень клієнтів/контрагентів/органів державної влади/контролюючих органів, своєчасне та адекватне реагування на них.

Проведення навчання для Керівників та інших працівників Банку щодо норм антикорупційного законодавства та вимог Банку з питань протидії корупції, хабарництву.

ВИДИ ТА ПРИКЛАДИ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ

Перелік (але неповний, не вичерпний) характерних прикладів неприйнятної поведінки:

- порушення чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, принципів та вимог цієї Політики, Кодексу корпоративної етики АТ «КРИСТАЛБАНК», Політики запобігання конфліктам інтересів АТ «КРИСТАЛБАНК», інших внутрішніх документів Банку;
- невиконання або неналежне виконання Керівниками та іншими працівниками Банку посадових обов'язків, перевищення ними своїх повноважень;
- вчинення дій та прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, не повідомлення про потенційний конфлікт інтересів;
- використання або розкриття інформації з обмеженим доступом та банківської таємниці, що стала відома у зв'язку з виконанням службових повноважень та професійних обов'язків;
- приховування і перекручування інформації (в тому числі навмисне подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності);
- дії, які мають ознаки корупції;
- використання будь-якого майна або коштів Банку в приватних інтересах;
- навмисне псування, нанесення ушкоджень, а також загроза нанесення пошкоджень власності Банку або власності працівників;
- здійснення операцій та/або прийняття рішень, на які у працівників немає повноважень;
- злочини у сфері службової діяльності;
- зловживання службовим становищем з метою задоволення своїх особистих інтересів;
- використання посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього керівника;
- дії, що свідчать про порушення прав споживачів;
- заохочення в досягненні планових результатів ціною порушення чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку;
- передавання робочого комп'ютера в користування третім особам (в тому числі передавання будь-кому інформації про свої паролі);
- здійснення дзвінків або повідомлень загрозливого характеру клієнтам/працівникам Банку;
- приймання в безпосереднє підпорядкування і просування по службі своїх пов'язаних осіб, в тому числі родичів та близьких друзів;
- лобіювання своїх інтересів, інтересів своїх родичів або афілійованих осіб з метою укладення угод або договорів з Банком на умовах, відмінних від ринкових;
- пропонування або приймання хабарів чи інших неправомірних винагород;
- вимагання, прохання, отримання подарунків або інших благ від клієнтів (у т.ч. від тих, що беруть участь в тендерах, організованих Банком);
- вимагання або отримання будь-якої матеріальної або нематеріальної вигоди (для себе чи близьких осіб) у зв'язку із здійсненням посадових обов'язків, яка не передбачена трудовим договором;
- сприяння близьким особам у встановленні бізнес-відносин з Банком без попереднього розкриття інформації про наявність родинних зв'язків;

- злочин у сфері господарської діяльності (шахрайство);
- наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку, сприяння фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, одержанні кредитів, укладанні контрактів/договорів тощо;
- неконкурентна практика;
- порушення санкцій, легалізація (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ МЕХАНІЗМУ КОНФІДЕНЦІЙНОГО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ В БАНКУ/ПОРУШЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

Механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку/порушення в діяльності Банку (далі – Механізм) запроваджується з метою дотримання Керівниками та іншими працівниками Банку корпоративних цінностей Банку, що визначені в Кодексі корпоративного управління АТ «КРИСТАЛБАНК», Кодексі корпоративної етики АТ «КРИСТАЛБАНК» та є невід’ємною частиною створеної в Банку системи корпоративних цінностей.

Механізм призначений для того, щоб надати працівникам Банку можливість повідомляти про факти неналежної поведінки, зокрема шахрайства або корупції в Банку, порушення банківських політик або правил, марнотратства або неналежного управління ресурсами Банку, зловживання службовим становищем, поведінки, що завдає або сприяє значній шкоді суспільству, може зашкодити здійсненню операцій або управлінню Банком, а також замахів на вчинення таких дій, які можуть нанести збитки та/або призвести до погіршення/втрати репутації Банку.

Механізм поширюється на всіх працівників Банку, включаючи Керівників Банку, а також інших осіб, що надають послуги Банку згідно з укладеними договорами, у тому числі, але не виключно, аудитори, експерти, юристи, консультанти з управління.

Банк дотримується принципу заохочення працівників Банку до співпраці та виконання свого обов’язку щодо інформування про випадки неприйнятної поведінки шляхом створення атмосфери довіри та гарантуючи працівникам максимальний захист від прямих і опосередкованих дисциплінарних санкцій та інших негативних наслідків дій, вчинених відповідно до цього Механізму.

Усі працівники Банку, в незалежності від займаної посади, повинні бути пильними щодо можливих проявів шахрайства та бути обізнаними про незвичайні дії чи операції, що можуть вказувати на шахрайство чи його спроби. Шахрайство може також бути виявлено в результаті спеціальних ініційованих керівництвом перевірок, що проводяться третіми особами, або в результаті аудиторських перевірок, здійснених як внутрішніми, так і зовнішніми аудиторами.

Усі працівники Банку повинні інформувати про будь-які випадки (підозрювані або скоєні) неприйнятної поведінки, про які їм стало відомо в процесі здійснення своєї діяльності, в тому числі про серйозні порушення дисципліни, правил, політик або внутрішніх нормативних та/або організаційно-розпорядчих документів Банку, а також про будь-які дії, які шкодять або можуть зашкодити персоналу, місії чи репутації Банку.

Жоден Керівник чи працівник Банку не може використовувати свою посаду з метою перешкоджання іншим працівникам користуватися правами або виконувати обов'язки відповідно до Механізму.

ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ/ПОРУШЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

Основні принципи інформування включають:

- **свобода вибору** – можливість використання працівниками на власний вибір різних каналів/способів інформування про неприйнятну поведінку Наглядову раду та/або Правління Банку, про свої суттєві підозри (справедливі побоювання та спостереження), незалежно від внутрішньої системи субординації;
- **захист** – Наглядова рада та Правління Банку гарантують незастосування до працівників жодних заходів впливу за добросовісне інформування;
- **конфіденційність** – працівникам, що добросовісно інформують про неприйнятну поведінку, гарантується захист та конфіденційність повідомлення та не розголошення інформації про особу, яка здійснила повідомлення, крім випадків, передбачених законодавством. Банк розглядає всі повідомлення, що надходять в рамках Механізму, як суворо конфіденційні;
- **поінформованість** – всі повідомлення реєструються та розглядаються Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- **оперативність** реагування – всі зареєстровані інциденти мають бути належним чином перевірені, і, в разі підтвердження фактів неприйнятної поведінки, Наглядовою радою та Правлінням Банку вживаються відповідні заходи щодо захисту від негативних наслідків для Банку та попередження повторення таких фактів в майбутньому.

Усі повідомлення мають статус конфіденційної інформації.

Працівник, який проінформував про факт неприйнятної поведінки має право вимагати, щоб його ім'я трималось у таємниці. В такому випадку інформація про ініціатора звернення буде відома лише працівникам, що розглядають та аналізують звернення.

Забезпечується захист анонімності. Незважаючи на те, що анонімне інформування не є бажаним, анонімні повідомлення приймаються, але зазвичай вони є менш інформативними для результативного розслідування.

Якщо ініціатор звернення надсилає повідомлення анонімно, то він погоджується з тим, що його звернення може бути не оброблено у разі неможливості уточнення додаткової інформації, щодо змісту звернення, яка може підтвердити або спростувати факт неприйнятної поведінки.

Важливим аспектом прозорості та відповідальності Банку є наявність ефективного механізму, який дозволяє висловлювати стурбованість працівниками Банку, клієнтами Банку або іншими зацікавленими особами про порушення чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку, недотримання норм і стандартів Кодексу корпоративної етики АТ «КРИСТАЛБАНК» та цієї Політики.

Банк підтримує право будь-якого працівника, клієнта або іншої зацікавленої особи висловити свою заклопотаність результатами спільної справи і повідомити про неналежну (неприйнятну) поведінку. Для цього в Банку створено «Лінію довіри» (для працівників Банку) та сервіс «Комплаєнс» (як для

працівників, так і для клієнтів Банку або інших зацікавлених осіб) як прямі канали зв'язку, що забезпечують додаткові гарантії відповідності Банку найвищим етичним стандартам.

Кожен з працівників Банку може направити інформацію про порушення з боку інших працівників.

Крім інформації про порушення, з метою запобігання корупційним діям та хабарництву, кожен працівник Банку зобов'язаний повідомляти про випадки (спроби) вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, зокрема:

- пропонування, вимагання, надання (або підозра) неправомірної вигоди;
- підбурювання до вчинення корупційних дій;
- отримання відомостей про наміри або факти, що можуть свідчити про використання Банку або його працівників в діяльності з ознаками корупційної складової.

Будь-який працівник Банку може обрати один із нижченаведених способів інформування: особисто звернутися до працівників Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);

- направити своє повідомлення про підозри в шахрайстві, зловживаннях, корупції, неприйнятній поведінці або інших порушеннях на канал «Лінія довіри» по [e-mail: Dovira@crystalbank.com.ua](mailto:Dovira@crystalbank.com.ua);
- скористатись формою анонімного повідомлення «Повідомлення про неналежні дії», яка розміщена на офіційному веб-сайті Банку: <https://crystalbank.com.ua/ua/improper/> ;
- проінформувати керівника структурного підрозділу в межах його повноважень;
- проінформувати всіх або будь-якого з членів Правління та/або Наглядової ради Банку засобами корпоративної електронної пошти, телефоном, листом або особисто.

Основними принципами функціонування каналу «Лінія довіри» є:

- *принцип нерозголошення* – дані працівника, який надав інформацію, залишаються конфіденційними;
- *принцип обов'язкового відпрацювання всіх сигналів* – усі сигнали в обов'язковому порядку відпрацьовуються і фіксуються;
- *принцип конфіденційності інформації, що надійшла* – зміст надходження сигналу не розголошується.

Механізм конфіденційного повідомлення передбачає відправку як анонімних, так і персоналізованих повідомлень.

За бажанням працівник Банку може залишати повідомлення на умовах анонімності, скориставшись формою анонімного повідомлення «[Повідомлення про неналежні дії](#)» на вебсайті Банку. Анонімні повідомлення, які були зареєстровані Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс), обробляються аналогічно з іншими повідомленнями при наявності достатньої інформації для реагування на сигнал.

Якщо повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення діяльності Банку подається анонімно, не зазначаючи інформацію щодо свого прізвища, ім'я, по батькові, то автор повідомлення погоджується із тим, що його повідомлення може бути не оброблено у разі неможливості отримання додаткової інформації, яка може підтвердити або спростувати викладену у повідомленні інформацію.

Для гарантування анонімності, працівники Банку дотримуються наступних нескладних правил:

- НЕ відправляють повідомлення з робочого комп'ютера;

- НЕ підписують повідомлення;
- НЕ вказують деталі, які можуть допомогти ідентифікувати їх особистість.

В персоналізованому повідомленні обов'язково зазначається:

- суть порушення та його можливі наслідки;
- дата скоєння порушення;
- прізвище, ім'я, по батькові та посада працівника Банку, який винен в порушенні;
- прізвище, ім'я, по батькові та посада працівника Банку, який повідомив про порушення;
- канал отримання відповіді.

Анонімні повідомлення повинні містити дані, зазначені в п.11.15. цієї Політики, за виключенням даних, які можуть допомогти ідентифікувати особистість працівника Банку, який повідомив про порушення.

Кожен з клієнтів Банку або інших зацікавлених осіб має можливість конфіденційно, в тому числі анонімно повідомляти про свою стурбованість стосовно протизаконної, неетичної або сумнівної практики, або про факти зловживання, шахрайства, хабарництва або корупції, неприйнятної поведінки, порушення прав споживачів та інших порушень працівниками Банку, а також спроб вчинення таких дій. Для цього на офіційному сайті Банку створено сервіс «Комплаєнс».

Будь-який клієнт Банку або інша зацікавлена особа може надіслати повідомлення про неприйнятну поведінку, порушення в діяльності Банку та інші дії працівників Банку, які можуть зашкодити інтересам Банку та його репутації, одним із зручних для нього варіантів:

- за адресою електронної пошти: Compliance@crystalbank.com.ua;
- скориставшись на вебсайті Банку формою анонімного повідомлення «**Повідомлення про неналежні дії**»;
- поштою з приміткою «Для Служби комплаєнс» за адресою: **04053, м. Київ, вул. Кудрявський узвіз, 2.**

Всі повідомлення клієнтів Банку або інших зацікавлених осіб розглядаються Підрозділом комплаєнс, якщо інформація, наведена в них:

- стосується конкретної особи та містить прізвище, ім'я, по батькові та посаду працівника, дії якого на думку клієнта Банку, є неналежними та дату інциденту;
- містить тему повідомлення та обґрунтування неналежних дій працівника Банку на фактах, що достовірно можуть бути перевіреними.

Канал «Лінія довіри» та сервіс «Комплаєнс» організовані Банком та незалежні від можливого прямого контролю з боку керівництва та Підрозділу безпеки Банку.

Відповідальність за конфіденційність повідомлень (письмових від Клієнтів Банку та усних від працівників Банку) несуть працівники Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Відповідальність за конфіденційність повідомлень через канал «Лінія довіри» та сервісу «Комплаєнс» несуть працівники Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та працівник Підрозділу інформаційних технологій, який є відповідальним адміністратором поштового сервісу.

ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ/ПОРУШЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

Усі повідомлення, що надаються відповідно до Механізму, розглядаються Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) Банку, що є структурним підрозділом Банку у підпорядкуванні та з обов'язком звітування перед Наглядовою радою Банку.

Всі повідомлення, які надійшли особисто до Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та /або на канал «Лінія довіри», сервіс «Комплаєнс», реєструються Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) в Базі «Повідомлення про неналежні дії працівників».

База «Повідомлення про неналежні дії працівників» зокрема містить інформацію щодо:

- дати та часу надходження повідомлення;
- ПІБ та посади працівника Банку, якого стосується повідомлення;
- дати неналежних дій / порушення в діяльності Банку;
- тему повідомлення (неприйнятна поведінка (неналежні дії працівників), шахрайство, зловживання, корупція або порушення);
- інформацію щодо обґрунтування неналежних дій;
- результати перевірки (вжиті заходи);
- даних щодо службового розслідування (в разі проведення);
- факти підтвердження неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживання, корупції або порушення.

Не розглядаються повідомлення, написані з метою вирішення особистих конфліктів із посадовими особами Банку та звернення клієнтів щодо якості обслуговування, які не підпадають під визначення неприйнятної поведінки, та які повинні розглядатися в контексті Закону України «Про звернення громадян».

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) детально аналізує повідомлення та звертає особливу увагу на ті повідомлення, які можуть і повинні невідкладно бути розглянуті Банком та інформує Голову Правління Банку.

Аналіз повідомлень проводиться з дотриманням наступних принципів:

- конфіденційність;
- об'єктивність;
- неупереджене ставлення;
- незалежність від посади, яку займає працівник, щодо якого надійшло повідомлення.

З метою об'єктивного та всебічного розгляду повідомлення, Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), дотримуючись принципу конфіденційності, має право надсилати запити до структурних підрозділів Банку про надання інформації/документів/ пояснень щодо фактів, які викладені у повідомленні. Відповіді на такі запити надаються до Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) протягом трьох робочих днів.

У разі якщо виявлено порушення працівниками Банку відповідних вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України або внутрішніх документів Банку, Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) може звертатися до Підрозділу внутрішнього аудиту, Підрозділу безпеки банку, Підрозділу кадрового менеджменту, Юридичного підрозділу та інших структурних підрозділів Банку за консультаціями та до Голови Правління Банку

з пропозицією провести службове розслідування такої ситуації та дослідження її можливих наслідків для Банку.

У випадках здійснення працівниками Банку фактів (спроб) здійснення актів неприйнятної поведінки, в тому числі шахрайства, корупції, або інших злочинів, які можуть призвести до кримінальної відповідальності, керівник Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) зобов'язаний невідкладно доповісти Голові Правління Банку та ініціювати проведення службового розслідування. Рішення про проведення службового розслідування, в випадках встановлення фактів (спроб) неприйнятної поведінки керівниками або працівниками першої лінії захисту, приймає Голова Правління Банку, або особа яка виконує його обов'язки, а в випадках встановлення фактів (спроб) неприйнятної поведінки керівниками або працівниками другої чи третьої лінії захисту – Голова Наглядової ради Банку. Службове розслідування призначається наказом з визначенням голови та членів комісії. Результати службового розслідування надаються Голові Правління Банку та Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Процедура проведення службових розслідувань регламентується внутрішніми документами Банку та з дотриманням вимог чинного законодавства України.

В разі підтвердження факту неприйнятної поведінки, в тому числі шахрайства, зловживання, корупції або порушення (за результатами службового розслідування), затверджений Головою Правління Банку/Головою Наглядової ради Звіт про проведення службового розслідування надається на засідання Правління Банку та Наглядової ради Банку для розгляду та за потреби із заслуховуванням керівників відповідних структурних/ відокремлених підрозділів Банку, діяльності працівників, яких стосувалося повідомлення.

Повідомлення, які не потребують службового розслідування, узагальнюються та аналізуються Підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), **у разі встановлення**, при проведенні аналізу повідомлень, порушень законодавчих вимог, внутрішніх документів Банку (в т.ч. Кодексу корпоративної етики), включає такі інциденти до щоквартального звіту щодо комплаєнс-ризиків, а в разі виявлення ситуацій, що потребують невідкладного інформування Наглядову раду – не пізніше наступного робочого дня.

У разі відсутності, при проведенні аналізу повідомлень, порушень законодавчих вимог, внутрішніх документів Банку (в т.ч. Кодексу корпоративної етики), Головний комплаєнс-менеджер не рідше одного разу на рік інформує Наглядову раду Банку про відсутність таких повідомлень шляхом включення її в Звіт про виконання річного Плану (Програми) комплаєнсу та управління комплаєнс-ризиком.

Наглядова рада Банку здійснює контроль за функціонуванням механізму конфіденційного, в тому числі анонімного повідомлення через Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОВІДОМИЛИ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ

Банк уживає всіх необхідних заходів для захисту від будь-яких утисків, внаслідок надання інформації, працівників, які повідомляють про свої підозри, за умови, що інформування є добросовісним та відповідає положенням цієї Політики.

Поняття «добросовісне інформування» означає, що працівник вважає, що інформація, яку він повідомляє, є правдивою. Крім того, під цим поняттям маєтись на увазі, що такий працівник надає інформацію не маючи на меті особистої користі.

Банк гарантує захист працівників, які повідомили про неприйнятну поведінку, від неправомірних заходів. У випадку, коли працівники вважають, що вони зазнають утисків чи наражаються на ризик жорстокого поводження, вони можуть повідомити про такі випадки працівнику Підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

До повідомлювача не можуть бути застосовані будь-які стягнення та/або обмеження, якщо за результатами розгляду такого звернення порушення не було підтверджено, а звернення не надавалось з метою умисного надання працівником (ініціатором звернення) завідомо неправдивої інформації.

Захист таких працівників полягає у забороні звільнення чи примусу до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи застосування до них інших заходів впливу у зв'язку із таким повідомленням.

Тим працівникам, які надають інформацію не добросовісно, особливо якщо вона є завідомо неправдивою, захист не забезпечується. Така поведінка вважається порушенням та до них можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу.

До працівників Банку, що впливають чи намагаються вплинути на повідомлювача, Банк може застосувати заходи дисциплінарного впливу.

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ЩОДО ЯКИХ ОТРИМАНО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ

Банк забезпечує розгляд/перевірку повідомлень на умовах забезпечення об'єктивності, неупередженості та справедливості. При цьому забезпечується максимально можлива незалежність перевірки від всіх задіяних у ній осіб та відсутність будь-якого тиску та впливу на її результати. Висновки за результатами перевірок повинні ґрунтуватись на підтверджених фактах, результатах аналізу та вмотивованих судженнях.

Працівник, щодо якого надано повідомлення про неприйнятну поведінку вважається не винуватим з моменту отримання повідомлення, до встановлення в діях працівника підтвердження наявності факту неприйнятної поведінки.

Якщо за результатами розгляду/перевірки інформації, що викладена в повідомленні, факт неприйнятної поведінки не буде встановлено/підтверджено, Банк забезпечує такому працівнику захист від негативних наслідків.

Захист працівника полягає у забороні звільнення чи примусу до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи застосування інших підходів впливу (погіршення умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду без об'єктивних причин, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку із надходженням повідомлення щодо такого працівника.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

Всі Керівники та працівники Банку усвідомлюють свою відповідальність за прийняття правильних рішень і повідомляють про своє занепокоєння, якщо стають свідком дій, які можуть зашкодити Банку, або хоча б запідозрюють можливість виконання таких дій. Керівники та працівники Банку повинні вчасно сповіщати про будь-які дії, які на їх думку, можуть призвести до порушення.

Керівники Банку, керівники підрозділів контролю, керівники та працівники структурних та відокремлених підрозділів Банку несуть відповідальність за суворе дотримання вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішніх документів Банку, що регулюють діяльність і визначають політику Банку та посадових інструкцій при здійсненні діяльності в Банку.

Контроль за реалізацією Банком принципів запобігання виникненню неприйнятної поведінки, шахрайства, зловживань, корупції та порушення у Банку здійснює Правління Банку.

Контроль за дотриманням цієї Політики, ефективністю функціонування принципів запобігання виникненню неприйнятної поведінки/порушень діяльності Банку здійснює Наглядова рада Банку.