

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «Український банк реконструкції та розвитку»
№ 24/2020 від «13» листопада 2020 р.

**КОДЕКС ПОВЕДІНКИ (ЕТИКИ)
АТ «УКРАЇНСЬКИЙ БАНК РЕКОНСТРУКЦІЇ ТА РОЗВИТКУ»
(нова редакція)**

*Визначає корпоративні цінності, етичні стандарти, та норми поведінки для всіх працівників Банку,
політику щодо дотримання*

ВСТУПНЕ СЛОВО ГОЛОВИ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

Шановні колеги,

Акціонерне товариство «Український банк реконструкції та розвитку» повністю віддано чесному та прозорому веденню бізнесу. Якість обслуговування клієнтів, відданість банківській справі, професіоналізм працівників, добросовісність та турбота про людей є основними цінностями, у відповідності до яких Банк здійснює свою діяльність. Банк є першим українським банком зі 100% китайським капіталом, що дає нам значну перевагу на ринку з огляду на розвиток бізнесу між Україною та КНР, китайських банків, наявності в КНР передових технологій та інновацій.

Кодекс поведінки (етики) є узагальненням цінностей, моральних принципів та етичних норм. Кодекс встановлює загальні правила поведінки та етики, якими повинні керуватися усі без виключення працівники Банку. Цей документ має на меті зміцнення корпоративного управління в Банку шляхом дотримання чинного національного та міжнародного законодавства, що у свою чергу надає нам можливість бути надійним партнером та заручитись безперечною довірою наших клієнтів.

Основні правила та положення, викладені у даному документі, є обов'язковими до ознайомлення та дотримання усіма працівниками Банку.

З повагою,

Голова Правління

АТ «Український банк реконструкції та розвитку»

Локтіонов О.Ю.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс поведінки (етики) АТ «Український банк реконструкції та розвитку» (надалі – Кодекс) є внутрішнім документом АТ «Український банк реконструкції та розвитку» (надалі – Банк), в якому наголошуються цінності Банку, та який встановлює норми поведінки в Банку, що є обов'язковими до виконання всіма працівниками Банку. Кодекс застосовується до кожного з працівників Банку: керівників, менеджерів та інших працівників, незалежно від їх посад та функцій у Банку.

1.2. Кодекс розроблений для того, щоб всі без виключення працівники Банку керувалися ним у своїх діях і приймали рішення відповідно до правил етики, цінностей Банку, вимог чинного законодавства та внутрішніх документів Банку. Кодекс включає в себе різні теми професійної поведінки.

1.3. Окрім застосування усіх правових, регулятивних та професійних норм, що охоплюють різні аспекти діяльності Банку, Кодекс відображає рішучість Банку робити ще більше, щоб максимально служити клієнтам Банку та всім зацікавленим сторонам. Дотримання Кодексу працівниками має сприяти гарантії бездоганної ділової репутації Банку, зміцненню позитивного іміджу і підвищенню рівня культури обслуговування клієнтів Банку. Дотримання норм Кодексу поширюється на поведінку працівників поза межами робочого часу.

2. ОСНОВНІ КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

2.1. Цінності Банку є серцем його корпоративної культури, відображенням діяльності Банку, підтримкою бачення та стратегії Банку, уособленням ідентичності Банку та його принципів, переконань та філософії, формуванням образу Банку в очах його діючих та потенційних клієнтів та контрагентів, допомогою в процесі прийняття рішень у Банку, додатковим інструментом мотивації та укріплення командного духу працівників Банку. Цінності та принципи Банку вимагають бездоганності від кожного працівника, є запорукою сили та зростання Банку.

2.2. Корпоративними цінностями Банку є:

- партнерство;
- надійність;
- інноваційність;
- відкритість;
- професійність.

Партнерство – виражається в тому, що для всіх працівників Банку кожний, без виключення, клієнт та контрагент є повноправним партнером, який гідний самого якісного обслуговування та уваги. Банк впевнений, що партнерство в бізнесі відіграє ключову роль, зокрема співпраця, де обидві сторони розуміють, а, головне, виконують свої обов'язки та задачі та відповідно досягають поставлених цілей. Банк розуміє, що запорукою успіху розвитку його бізнесу є акцент на максимальному задоволенні потреб клієнтів, тому пропонує ті рішення, які будуть найбільш зручними та вигідними для них. Працівники Банку класифікують своїх колег як внутрішніх клієнтів. Кожний напрям діяльності потребує підтримки від колег. Внутрішня конкуренція в Банку не схвалюється. Лише спільні зусилля є запорукою для досягнення єдиної мети.

Надійність – виконання обіцянок, гарантія впевненості у завтрашньому дні для працівників, клієнтів та контрагентів Банку є однією із найважливіших корпоративних цінностей Банку. Надійність та довіра – найміцніший фундамент всіх взаємин і основа репутації Банку. Банк цінує свою репутацію, постійно вдосконалює свій імідж надійного партнера, повністю усвідомлює свою відповідальність перед клієнтами та контрагентами, тому зобов'язання перед своїми клієнтами та контрагентами ставить понад усе. Ім'я Банку залишається найкращою гарантією надійності та відданості загальній справі для працівників Банку, клієнтів та контрагентів. Банк надає послуги, що відповідають високим стандартам якості та встановлює справедливі умови щодо надання послуг. Банк запроваджує та вдосконалює усі необхідні інструменти, що постійно забезпечують ефективну діяльність, надають змогу здійснювати управління зовнішніми і внутрішніми ризиками, а також зберігати можливість виконувати свої зобов'язання вчасно і в повному обсязі.

Інноваційність – шлях до самовдосконалення, готовність Банку до змін та інновацій, гнучкість та ініціативність. В середовищі, що постійно змінюється, Банк повинен мати високу швидкість реагування та працювати на випередження, адже це запорука спроможності Банку адаптуватися до нових обставин. Банк створює новітні технології та налаштовує їх таким чином, щоб спілкування клієнта з Банком було швидким, надійним і зручним для вирішення потреб клієнтів у будь-який час та в будь-якому місці. Банком створюється та запроваджується комплекс організаційних умов та нововведень, необхідних для нарощування інноваційного потенціалу, забезпечення якісного обслуговування клієнтів, зниження операційних витрат та більш ефективного управління активами та зобов'язаннями.

Відкритість – Банк будує свої відносини з клієнтами, контрагентами та працівниками на умовах максимальної відкритості та рівноправності. З метою реалізації даної цінності Банк використовує всі доступні канали комунікації для вільного доступу всіх заінтересованих осіб до інформації щодо діяльності Банку. Відкритість з працівниками Банку виражається в тому, що кожен працівник Банку має важливе право вчасно та відверто обговорити з безпосереднім керівником неприйнятну поведінку або інші порушення в Банку, а також здійснити їх незалежне подання на вищий рівень керівництва Банку.

Професійність – як і знання та досвід кожного, є спільними цінностями та справжнім капіталом Банку. В умовах мінливого конкурентного середовища недостатньо надавати якісні послуги та мати добрі відносини з клієнтами. Наявний досвід та ґрунтовні професійні знання надають Банку справжні конкурентні переваги. Професійна компетентність працівників надає можливість бути конкурентоспроможними та створювати нові ринки, розробляючи нові продукти та послуги. Ефективний розвиток – прагнення знати більше, щоб працювати краще та ефективніше. Банк заохочує ініціативу своїх працівників і забезпечує можливості для їхнього постійного розвитку разом із Банком. Банк цінує кожного працівника, оскільки загальний успіх команди залежить від внеску кожного. Банком впроваджено систему заходів для постійного вдосконалення знань та професійних навичок працівників, окрім цього Банк заохочує працівників до участі у зовнішніх тренінгах та семінарах.

3. ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВІ НОРМИ ПОВЕДІНКИ

3.1. ЕТИЧНА ПРАКТИКА ТА КОМПЛАЄНС

Етика належить до сфери моралі, що стосується цінностей суспільства, включаючи цінності Банку. Ці цінності повинні керувати рішеннями всіх працівників Банку та їх професійною

поведінкою. Правила професійної поведінки визначають етичний підхід всіх працівників Банку до діяльності Банку в цілому.

Етика стосується:

- особливих для Банку принципів, сформульованих як універсальні концепції (повага до інших, солідарність, боротьба з дискримінацією тощо);
- погодження та прийняття цих принципів і етичних рамок на найвищому рівні корпоративного управління;
- загальної місії, яка полягає у визначенні та впровадженні цінностей, принципів і правил поведінки таким чином, щоб етичні рамки слугували для відчуття належності до Банку та довіри, необхідної для життя на робочому місці, і відносин із всіма задіяними сторонами.

3.2. КОРПОРАТИВНИЙ СТИЛЬ

Працівникам Банку рекомендується виявляти стриманість у зовнішньому вигляді: надавати перевагу діловому класичному стилю. Одяг має бути чистий, випрасуваний, взуття – начищеним, зачіска – акуратною.

Для працівників Банку, що працюють із клієнтами, як існуючими, так і потенційними, а також діяльність яких пов'язана з особистим візуальним контактом із державними службовцями, дотримання норм ділового етикету в одязі є обов'язковим.

3.3. ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ І ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ

У спілкуванні кожний працівник Банку має бути доброзичливим, коректним, ввічливим і уважним до колег, адже всі працівники Банку – одна команда.

Кожен працівник Банку зобов'язаний дотримуватись правил конфіденційності. Кожна особа, що працевлаштовується в Банк, бере на себе зобов'язання щодо збереження банківської таємниці, про що складається відповідний документ за підписом цієї особи. Працівники Банку мають виконувати всі банківські накази, положення, юридичні норми і закони.

3.4. ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ

Соціальні мережі – всі веб-сайти, які можуть бути використані для побудови мережі особистих або професійних контактів та обміну думками або інформацією. Соціальні медіа (соціальні мережі, блоги, форуми тощо) є частиною нашого повсякденного життя та стосуються всіх працівників Банку, як на особистому, так і на професійному рівнях. Однак вони несуть певні ризики і, враховуючи кількість різних медіа-платформ та обсяг інформації на них, оволодіння тонкощами такого виду спілкування стало справжньою проблемою.

Банк допускає власну присутність у деяких соціальних мережах для покращення взаємодії з клієнтами та іншими зацікавленими сторонами, надання відповідей на їх запити та врахування будь-яких зауважень щодо Банку та його послуг. За винятком випадків зловживання, всі працівники Банку вільні у вираженні своїх поглядів як усередині Банку, так і за його межами.

3.5. ЗАПОБІГАННЯ ЗАВДАННЮ ШКОДИ МАЙНУ БАНКУ

Для запобігання завданню шкоди власному майну та зниження ризику маніпулювання фінансовою інформацією Банк реалізує розподіл повноважень та обов'язків своїх працівників, який визначено окремими внутрішніми документами Банку. Контрольні механізми, включаючи інвентаризацію обладнання та майна Банку, спрямовані на попередження незаконного привласнення майна Банку передбачені окремими внутрішніми документами Банку, а також налаштуванням автоматизованих систем Банку.

3.6. ПОДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ТА СТАТИСТИЧНОЇ ЗВІТНОСТІ

З метою недопущення подання недостовірної фінансової або статистичної звітності будь-яким задіяним підрозділом Банк вживає усіх необхідних заходів, спрямованих на подання достовірної та фінансової звітності, а також дотримання термінів та способів подання звітності.

Бухгалтерський облік та фінансова звітність Банку ґрунтуються на принципах повного висвітлення, послідовності, безперервності, превалювання сутності над формою та інших принципах, визначених міжнародними стандартами та національними положеннями бухгалтерського обліку, статистичної та фінансової звітності. Банк забезпечує документування всіх операцій, своєчасне, повне та достовірне відображення в регістрах бухгалтерського обліку всіх операцій, формування та зберігання первинних документів, регістрів бухгалтерського обліку, не допускаючи оформлення недостовірних/підроблених документів первинного бухгалтерського обліку.

4. ВІДНОСИНИ З КЛІЄНТАМИ ТА КОНТРАГЕНТАМИ

4.1. АНТИКОНКУРЕНТНА ПРАКТИКА

Банк забороняє будь-яку неконкурентну практику/дотримується політики нульової толерантності щодо будь-якої неконкурентної практики.

Діяльність Банку повинна здійснюватися відповідно до чинного законодавства про конкуренцію, основним принципом якого є те, що компанії, які працюють на ринку, повинні визначати свою стратегію незалежно. Тому суворо забороняються домовленості між незалежними компаніями, зловживання домінуючим положенням та викриття чутливої інформації.

Чутлива інформація – це непублічні дані, що є стратегічно корисними: інформація про ціни та тенденції, перелік клієнтів, потенціал ринку та способи розподілу, стратегія, витрати тощо.

Разом з тим, можливо обмінюватися певною інформацією з конкурентами Банку, як тільки така інформація буде оприлюднена, і якщо вона стосується спільного професійного інтересу або пов'язана з торговою асоціацією. Потім зазначена інформація має бути об'єднана в загальні статистичні дані.

4.2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ (ВІДМИВАННЮ) ДОХОДІВ, ОДЕРЖАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ, ФІНАНСУВАННЮ ТЕРОРИЗМУ ТА ФІНАНСУВАННЮ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ЗБРОЇ МАСОВОГО ЗНИЩЕННЯ

Відмивання коштів, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення – це надважливі явища міжнародного масштабу. Вони впливають на суспільство в цілому та на економічний розвиток країн. Це дає можливість злочинцям проникати у фінансові установи, контролювати певні сектори економіки, корумпувати органи управління та уряди, впливати на життя громадян та такі базові принципи, як демократія.

Відмивання коштів – будь-які дії, пов’язані із вчиненням фінансової операції чи правочину з активами, одержаними внаслідок вчинення злочину, а також вчиненням дій, спрямованих на приховання чи маскуванню незаконного походження таких активів чи володіння ними, прав на такі активи, джерел їх походження, місцезнаходження, переміщення, зміну їх форми, а так само набуттям, володінням або використанням активів, одержаних внаслідок вчинення злочину.

Відмивання коштів також використовується для фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення. Тероризм також може бути профінансований за допомогою правових фондів, що використовуються для здійснення терористичних актів. Таке фінансування називається зворотнім відмиванням коштів.

Банк забороняє здійснювати легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму, фінансування розповсюдження зброї масового знищення/дотримується політики нульової толерантності щодо цих явищ.

Банк бере активну участь у боротьбі з відмиванням коштів, фінансуванням тероризму, фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення.

4.3. БОРОТЬБА З УХИЛЕННЯМ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ

Ухилення від сплати податків – це несплата податків або їх сплата у неповному обсязі через декларування свого майна, що підлягає оподаткуванню, або прибутку в іншій країні замість тієї, в якій вони мали б бути задекларовані.

Ухилення від сплати податків стосується як компаній, так і приватних осіб, які не подають податкові декларації. У більш широкому сенсі, ухилення від сплати податків передбачає застосування різних правових засобів для зменшення податкового навантаження. Ухилення від сплати податків відрізняється від податкового шахрайства, яке є незаконною практикою.

Банк не сприймає ухилення від сплати податків/дотримується політики нульової толерантності щодо ухилення від сплати податків.

4.4. МІЖНАРОДНІ САНКЦІЇ

Міжнародні санкції – це заходи, що вживаються однією чи декількома державами проти фізичних та/або юридичних осіб (замороження активів), та проти країн або урядів (ембарго). Санкції накладаються з метою боротьби з тероризмом, розповсюдженням зброї масового знищення та порушенням прав людини.

Банк забороняє здійснення операцій з особами, на яких накладені санкції/дотримується політики нульової толерантності щодо таких операцій.

Банк не допускає жодних порушень міжнародних санкцій. Банк прагне забезпечити суворе дотримання вимог чинного законодавства в сфері санкцій. Дотримання цих вимог забезпечується шляхом удосконалення відповідних внутрішніх документів. Зазначені внутрішні документи застосовуються до всіх працівників Банку.

4.5. ЗАПОБІГАННЯ ШАХРАЙСТВУ

Шахрайство – це навмисна дія, яка виконується з метою отримання матеріальної або нематеріальної вигоди, нанесення шкоди третій особі чи організації. У разі порушення законів або внутрішніх документів, шахрайство характеризується порушеннями прав інших осіб, повним або частковим приховуванням операції, сукупності операцій або їх характеристик.

Банк забороняє здійснювати всі види шахрайства з боку своїх працівників, незалежно від посади працівника Банку і суми заподіяного збитку/дотримується політики нульової толерантності щодо шахрайства.

Працівник Банку, викритий в шахрайстві, підлягає звільненню незалежно від суми збитку, факту погашення заподіяного збитку, свого рівня в ієрархії Банку. За фактами шахрайства з боку власних працівників Банк вживає заходів з ініціювання кримінального провадження.

5. ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ ТА КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Боротьба з корупцією є ключовою загальноприйнятою метою. У частині запобігання корупції та зловживанню службовим становищем Банк має дотримуватись принципів чесності, непідкупності, прозорості та неупередженості. Антикорупційна складова включає здійснення відповідних заходів щодо запобігання, виявлення та стримування корупції, зловживання службовим становищем. До інших сфер корупції належать подарунки та запрошення, винагороди за посередництво, конфлікти інтересів, меценатство, спонсорство та лобіювання.

Банк забороняє корупцію у будь-яких формах та дотримується політики нульової толерантності щодо корупції у будь-яких формах.

Кожний працівник Банку, який помічає дію або поведінку, яка підпадає під ознаки корупції, має підозру у їх вчиненні або зазнає тиску щодо їх вчинення, повинен негайно сповістити про це свого безпосереднього керівника та Управління комплаєнс Банку відповідно до механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку/порушення в діяльності Банку (whistleblowing policy mechanism).

Конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими/професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень. Це ситуація, коли особисті інтереси працівника можуть суперечити інтересам Банку. Іншими словами, коли особисті інтереси працівника, незалежно від його посади, можуть впливати на його розсудливість або здатність приймати рішення при виконанні своїх

посадових/професійних обов'язків. Конфлікти інтересів можуть мати особистий (сімейні зв'язки), професійний (комерційні відносини), фінансовий (видача кредитів окремим особам) та політичний (вплив на компанію) характер. Банк реалізовує політику запобігання конфліктам інтересів.

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

6. КОРПОРАТИВНІ ПОДАРУНКИ ТА ЗАПРОШЕННЯ

Корпоративні подарунки – це подарунки, які пропонуються в контексті ділових відносин. Деякі з них можуть мати значну вартість (поїздки, електронне обладнання тощо), і тому вони контролюються з метою уникнення будь-якого ризику корупції.

Запрошення включають будь-яку форму соціального контакту і поділяються на запропоновані та отримані запрошення. У комерційному контексті ці взаємодії приймають форму вечері, проживання в готелі, проведення семінарів та конференцій, запрошення на спортивні, культурні та соціальні заходи, а також ділові тури та прес-тури.

Працівники Банку не повинні приймати, прямо чи опосередковано, вартісні подарунки чи запрошення, які, навіть ненавмисне, можуть поставити під загрозу їх незалежність, неупередженість та чесність.

Працівники Банку повинні відмовлятися від всіх подарунків або запрошень, які могли б спричинити появу конфлікту інтересів.

Банк забороняє вимагати для себе або для третьої сторони подарунки та вигоди від юридичних та фізичних осіб, які мають або намагаються встановити ділові відносини з Банком.

Керівникам Банку та/або працівникам Банку забороняється дарування та отримання подарунків вартість яких перевищує 2 000 (дві тисячі) грн. Заборонено отримання будь-яких подарунків – незважаючи на їхню вартість - якщо такі подарунки мають безпосереднє чи опосередковане відношення до клієнтів, які є публічними особами. Працівникам Банку заборонено обмінюватись між собою подарунками, які були придбані за рахунок Банку, у межах Банку.

7. ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Кожний працівник Банку має право на невтручання в їх особисте життя. Збір, обробка і зберігання персональних даних працівників Банку можливі лише із визначеною і законною метою. Ця інформація доводиться до відома всіх працівників Банку. Внутрішні документи Банку про порядок обробки персональних даних регулюють відповідні питання, в тому числі для працівників Банку.

Використання персональних даних працівників суворо контролюється в Банку:

- обробляються тільки ті персональні дані, які є актуальними та необхідними для конкретних цілей, що мають бути чітко визначені заздалегідь;
- персональні дані не зберігаються протягом невизначеного терміну;
- для забезпечення конфіденційності персональних даних та уникнення їх розголошення третім особам вживаються належні заходи;
- кожний працівник Банку завжди інформується про обробку будь-яких своїх персональних даних;
- кожний працівник Банку має право на доступ до своїх персональних даних;
- кожний працівник Банку має право на внесення змін у свої персональні дані;
- працівники Банку можуть заперечувати проти обробки своїх персональних даних з поважних причин.

Пошкодження, втрата, зміна, розголошення або несанкціонований доступ до персональних даних можуть порушувати права працівників Банку. Тому Банк дотримується вимог чинного законодавства та своїх внутрішніх документів щодо захисту персональних даних.

8. КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

Банк здійснює комплексну оцінку щонайменше таких суттєвих видів ризиків:

- кредитного ризику;
- ризику ліквідності;
- процентного ризику банківської книги;
- ринкового ризику;
- операційного ризику;
- комплаєнс-ризиків;
- інших суттєвих видів ризиків, на які Банк наражається під час своєї діяльності.

Наглядова рада Банку, комітет з управління ризиками та Правління Банку з метою дотримання як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку культури управління ризиками створюють необхідну атмосферу шляхом:

- визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;
- забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі під час управління ризиками з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення встановленого рівня схильності до ризику;
- просування обізнаності всіх працівників Банку щодо ризиків шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про стратегію, політику, процедури з управління ризиками та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком;
- отримання підтверджень, що керівники та інші працівники Банку, проінформовані про дисциплінарні санкції або інші дії, які застосовуватимуться до них у разі неприйнятної поведінки/порушення в діяльності Банку.

Комітет з управління ризиками та Управління комплаєнс Банку з метою дотримання керівниками Банку та іншими працівниками Банку корпоративних цінностей розробляють та здійснюють контроль за дотриманням:

- Кодексу;
- політики запобігання конфліктам інтересів Банку;
- механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку/порушення в діяльності Банку, який передбачає забезпечення захисту заявників (whistleblowing policy mechanism), та порядку дослідження таких випадків.

Всі працівники Банку, незалежно від їх посад, повноважень та професійних обов'язків, повинні суворо дотримуватися культури управління ризиками.

9. ЗБЕРЕЖЕННЯ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Міжнародне законодавство визначає корпоративну соціальну відповідальність як відповідальність компаній та банків за їх вплив на суспільство та на те, як компанії та банки інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої ділові операції та свою взаємодію зі всіма зацікавленими сторонами.

Компанії та банки повинні сприяти сталому розвитку, в тому числі здоров'ю та благополуччю суспільства, та повинні брати на себе зобов'язання щодо:

- врахування очікувань всіх зацікавлених сторін;
- повного виконання своїх юридичних зобов'язань;
- збільшення інвестицій в людський капітал та навколишнє середовище, інтегруючи цю відповідальність в організацію та впроваджуючи її в усіх внутрішніх та зовнішніх відносинах.

Банк демонструє свій екологічний підхід для зменшення прямого екологічного впливу:

- стимулюючи обговорення екологічних тем;
- постійно підвищуючи свою екологічну ефективність;
- зберігаючи ресурси;
- зменшуючи споживання енергії;
- оптимізуючи переробку сміття;
- включаючи екологічні вимоги до критеріїв вибору контрагентів;
- відмовляючи в наданні кредитів підприємствам, діяльність яких має негативний вплив на довкілля.

Банк підтримує своїх клієнтів:

- допомагаючи їм долати складнощі, пов'язані з екологічними питаннями;
- пропонуючи їм продукти та послуги з екологічними аспектами;
- враховуючи та керуючи ризиками, пов'язаними з екологічним впливом свого бізнесу, що передбачає врахування екологічного ризику при прийнятті рішень про фінансування, інвестування та пропагування відповідальних практик, зокрема, в сфері нерухомості, промисловості та сільського господарства.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс розроблений відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, включаючи Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 року № 64, із змінами і доповненнями, інших внутрішніх нормативних документів Банку, та набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової Ради Банку.

В разі виникнення питань чи надання коментарів, будь ласка, звертайтеся до Банку.

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО

«Український банк реконструкції та розвитку»

адреса для поштового листування: 04080, м. Київ, вул. Олексія Терьохіна, 4