



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Загальних зборів акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК АЛЬЯНС»

(Протокол №4/2023 позачергових дистанційних
Загальних зборів акціонерів АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» від 10.11.2023,
який набув чинності 17.11.2023.)

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»**
(нова редакція)

ЗМІСТ

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ | 3 |
| 2. | МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ..... | 3 |
| 3. | ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ | 4 |
| 4. | МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ | 4 |
| 5. | СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ..... | 5 |
| 6. | ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ..... | 9 |
| 7. | СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ | 10 |
| 8. | НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ | 10 |
| 9. | ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРИСТЬ..... | 11 |
| 10. | ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА | 12 |
| 11. | СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ | 13 |
| 12. | ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ | 13 |

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративного управління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі – Кодекс), розроблено з метою удосконалення практики корпоративного управління в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «БАНК АЛЬЯНС» (далі – Банк) з урахуванням загальноприйнятих міжнародних стандартів корпоративного управління, відповідно до вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку.

1.2. Метою цього Кодексу є забезпечення Банком ефективного управління, прийняття керівниками Банку узгоджених рішень, підвищення відповідальності, уникнення конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації та її прозорості, а також підвищення надійності Банку і захисту інтересів клієнтів, вкладників та інших кредиторів.

1.3. Під системою корпоративного управління розуміється система відносин між акціонерами, Радою Банку, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання.

1.4. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

1.5. Дотримання принципів, закріплених у цьому Кодексі, спрямоване на забезпечення Банком ефективного управління, прийняття керівниками Банку узгоджених рішень, підвищення відповідальності, уникнення конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації та її прозорості, формування позитивної репутації Банку серед його акціонерів, працівників, споживачів, контрагентів, державних та інших органів, установ і організацій, а також покликане забезпечити належний контроль за його діяльністю, зменшити комерційні ризики, підвищити інвестиційну привабливість та конкурентоспроможність Банку.

1.6. Основними напрямками корпоративного управління у Банку є:

- чіткий розподіл повноважень та відповідальності, питань компетенції та підпорядкованості між органами управління, організація ефективної діяльності Правління та Ради, що закріплено у внутрішніх документах Банку;
- встановлення та затвердження стратегії розвитку Банку та контроль за її реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління ризиками та внутрішнього контролю);
- попередження конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, клієнтами та контрагентами Банку;
- визначення правил та процедур, що забезпечують дотримання принципів професійної етики;
- визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк;
- забезпечення належного рівня системи стримування та противаг.

2. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Метою корпоративного управління є забезпечення прибуткової та ефективної діяльності Банку, підвищення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності Банку, стійке збереження відповідності інтересу зацікавлених сторін (вкладників, акціонерів Банку), якісний сервіс та захист інтересів вкладників, а також відповідальність членів органів управління Банку.

2.2. Ефективне корпоративне управління є основним елементом для належного і надійного функціонування Банку, що забезпечує організацію діяльності та внутрішнього контролю, яка передбачає розподіл повноважень між органами управління та виконавчими органами Банку, прозорість процедур прийняття рішень та контролю за їх виконанням, належний обмін інформацією між Радою та Правлінням та забезпечує баланс інтересів споживачів банківських

та фінансових послуг, акціонерів, членів Ради та Правління Банку, інших зацікавлених осіб.

2.3. Однією з найперших цілей корпоративного управління являється чіткий розподіл обов'язків щодо управління ризиками між органами управління (Ради, Правління) та підрозділами контролю, включно з головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, керівником підрозділу внутрішнього аудиту, відповідальним працівником за здійснення фінансового моніторингу.

2.4. Основним завданням виконання корпоративного управління є дотримання всіма керівниками та працівниками Банку (незалежно від займаної посади) вимог Кодексу поведінки (етики) АТ «БАНК АЛЬЯНС», у т.ч. етичних та професійних стандартів ведення бізнесу.

3. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Корпоративне управління у Банку базується на наступних принципах:

- принцип гарантії прав та інтересів акціонерів;
- принцип ефективного управління - наявність ефективної системи внутрішнього контролю Банку для забезпечення здійснення поточного контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку та створення умов для своєчасного обміну інформацією для ефективної взаємодії між органами управління Банку;
- принцип ефективного розподілу повноважень між органами управління – наявність у корпоративній структурі Банку незалежної Ради та підзвітного їй кваліфікованого виконавчого органу – Правління – з чітким розподілом повноважень між ними;
- наявність незалежної системи контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку як через залучення зовнішнього аудитора, так і через створення підрозділу внутрішнього аудиту;
- принцип прозорості структури власності та інформаційної відкритості – забезпечення розкриття інформації та прозорості діяльності;
- принцип дотримання законів та етичних норм – дотримання усіх норм діючого законодавства та внутрішніх документів Банку, дотримання затвердженого в Банку Кодексу поведінки (етики);
- принцип справедливої винагороди – розмір та види винагороди залежать від обсягів та ефективності діяльності Банку з урахуванням стратегічних цілей та поточних потреб Банку.
- принцип виявлення, оцінки, моніторингу та контролю ризиків - удосконалення системи управління ризиками і внутрішнього контролю. Ефективні принципи управління ризиками вимагають ефективного поширення інформації в Банку про ризики між різними підрозділами, а також шляхом надання звітів Раді Банку, обізнаності та дотримання високої культури управління ризиками, шляхом навчання працівників Банку з питань управління ризиками.

3.2. Вказані в п. 3.1. цього Кодексу принципи формують політику корпоративного управління Банку, дотримання якої обов'язкове для всіх структурних та відокремлених підрозділів Банку. Наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується на таких принципах та регламентується цим Кодексом і внутрішніми документами Банку, впливає на підвищення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності Банку, сприяє прибутковості та фінансовій стабільності, підвищенню довіри з боку акціонерів Банку та побудові довготривалої співпраці з клієнтами і партнерами Банку, органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації та суспільством загалом.

3.3. Банк бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до зазначених в п. 3.1. Кодексу принципів.

4. МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

4.1. Метою діяльності Банку є задоволення суспільних потреб у банківських та інших фінансових

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»

послугах (крім послуг у сфері страхування), іншій діяльності банків, визначеної чинним законодавством України; залучення, накопичення, забезпечення руху та перерозподілу грошової маси, а також одержання прибутку за результатами здійснення не забороненої чинним законодавством України діяльності.

4.2. Банк дотримується стандартів ділової поведінки акціонерів, членів Ради, Правління та працівників, а також забезпечує функціонування системи внутрішнього контролю, що дозволяє унеможливити отримання зазначеними особами додаткових доходів за рахунок використання інсайдерської інформації, порушення обмежень щодо уникнення конфлікту інтересів та здійснення інших протиправних та неетичних дій.

4.3. Стратегічна концепція Банку передбачає розширення продуктової лінійки Банку, розширення каналів дистрибуції, підвищення якості банківських послуг і, як результат, – зміцнення ринкової позиції та привабливості Банку.

4.4. Банк приділяє велику увагу захисту прав та інтересів вкладників Банку, постійному підвищенню кваліфікації персоналу, застосуванню нових технологій, чіткому та прозорому фінансовому плануванню і звітності, системі управління ризиками та внутрішньому контролю.

4.5. Побудова взаємовідносин з акціонерами, працівниками, клієнтами, контрагентами та іншими особами, що зацікавлені у діяльності Банку, як всередині Банку, так і назовні, здійснюється на принципі політичної нейтральності.

4.6. Професійна поведінка (етика)

4.6.1. Працівники Банку повинні добросовісно та розумно діяти в інтересах Банку. Обов'язок добросовісно та розумно діяти в інтересах Банку передбачає, що під час виконання своїх функціональних обов'язків, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі – НБУ) Статутом та внутрішніми документами Банку (у т.ч. положеннями про структурні та відокремлені підрозділи Банку та посадовими інструкціями), вони повинні виявляти турботу та обачність, що, як правило, очікуються від людини, яка приймає виважені рішення, в аналогічній ситуації.

4.6.2. Обов'язок діяти в інтересах Банку передбачає, що працівники Банку незалежно від займаної ними посади повинні використовувати свої повноваження виключно в інтересах та на користь Банку та його акціонерів.

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

4.6.4. Згідно з обов'язком лояльності, працівники Банку повинні сприяти розкриттю інформації про конфлікт інтересів.

4.6.5. Працівники Банку не повинні використовувати у власних інтересах ділову репутацію та можливості Банку.

5. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

5.1. З метою досягнення балансу між органами управління та контролю, чіткого розподілу повноважень і розмежування загального управління, що здійснюється Загальними зборами акціонерів і Радою та поточного управління діяльністю Банку, що здійснюється Правлінням, Банком запроваджено прозору і чітку структуру корпоративного управління Банком.

5.2. Акціонери Банку

5.2.1. Акціонери мають сукупність прав, визначених законодавством України, Статутом Банку, цим Кодексом та Положенням про Загальні збори акціонерів Банку, дотримання та захист яких забезпечується Банком.

5.2.2. Акціонери мають право:

- брати участь в управлінні Банком, зокрема, шляхом голосування на Загальних зборах особисто або через своїх представників;
- брати участь у розподілі прибутку Банку та отримувати його частку (дивіденди) у разі їх виплати в порядку, передбаченому чинним законодавством України та Статутом Банку;
- отримувати повну та достовірну інформацію про фінансово-господарський стан Банку та

суттєві факти, що впливають або можуть впливати на результати діяльності Банку тощо, в обсязі і в порядку, визначених чинним законодавством України, Статутом та внутрішніми документами Банку;

- вносити пропозиції на розгляд загальних зборів акціонерів та інших органів Банку;
- на отримання у разі ліквідації Банку частини його майна, або вартості частини майна Банку;
- переважне право на придбання акцій додаткової емісії в порядку, визначеному Статутом Банку та у відповідності з чинним законодавством України;
- вимагати здійснення обов'язкового викупу Банком належних акціонеру простих акцій у випадках і в порядку, передбачених чинним законодавством України і Статутом Банку;
- інші права, передбачені чинним законодавством України, Статутом та внутрішніми документами Банку.

5.2.3. Акціонери не повинні зловживати наданими їм правами та здійснювати дії, які заподіюють шкоду іншим акціонерам або Банку, здійснювати ніяких заходів, які здатні підірвати прибутковість Банку, не повинні розголошувати конфіденційну інформацію про діяльність Банку та не використовувати інсайдерську інформацію в особистих цілях.

5.2.4. Банк послідовно застосовує адекватні заходи, спрямовані на запобігання зловживанням акціонерами своїми правами, використанню ними інсайдерської інформації та інших протиправних дій, що загрожують стабільності, прибутковості, зростанню ринкової вартості та інвестиційної привабливості Банку.

5.2.5. Акціонери також вживають усіх необхідних заходів для гарантування того, щоб:

- структура власності Банку не перешкоджала корпоративному управлінню на належному рівні (зокрема, органи банківського нагляду повинні мати змогу оцінити фінансовий стан і ділову репутацію акціонерів, які мають істотну участь в Банку);
- лише компетентні та надійні особи, які можуть привнести власний досвід на користь Банку, обрані членами Ради.

5.2.6. Банк очікує від усіх власників акцій та їхніх представників розсудливості та зваженості під час реалізації прав акціонера, усвідомлення власної відповідальності перед іншими акціонерами, Банком, керівництвом, клієнтами Банку та іншими заінтересованими особами.

5.3. Загальні збори акціонерів

5.3.1. Загальні збори є вищим органом управління Банку. Компетенція загальних зборів визначається відповідно до законодавства України, Статуту Банку та Положення про Загальні збори акціонерів Банку.

5.3.2. Повноваження з вирішення питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів, не можуть бути передані іншим органам Банку. Повноваження, які згідно із чинним законодавством України не належать до виключної компетенції Загальних зборів, можуть бути віднесені до компетенції Ради.

5.3.3. До виключної компетенції Загальних зборів акціонерів Банку відноситься, у тому числі:

- визначення основних напрямів діяльності Банку;
- затвердження Кодексу корпоративного управління Банку, Положення про винагороду членів Ради та Звіту про винагороду членів Ради Банку;
- прийняття рішення про обрання та припинення повноважень членів Ради Банку.

5.3.4. Порядок підготовки та проведення загальних зборів забезпечує однакове ставлення до всіх акціонерів та регламентується чинним законодавством України, Статутом Банку та Положенням про Загальні збори акціонерів Банку.

5.3.5. Банк зобов'язується організовувати проведення Загальних зборів так, щоб акціонери мали можливість належним чином підготуватися до участі у них, отримати необхідну інформацію/документи для прийняття виважених рішень, їх участь не була пов'язана із великими матеріальними та часовими витратами, забезпечуючи рівне ставлення до усіх акціонерів, незалежно від кількості належних їм акцій.

5.3.6. Порядок реєстрації акціонерів для участі у Загальних зборах, їх проведення та підведення підсумків не повинні створювати перешкоди для участі акціонерів та їх представників у Загальних зборах, та повинні гарантувати однакоvu можливість присутнім акціонерам прийняти участь в обговоренні питань порядку денного, висловити свою думку, а також поставити запитання з питань порядку денного, які їх цікавлять.

5.3.7. Інформація, що стосується Загальних зборів, розкривається у порядку, визначеному законодавством України та Статутом Банку.

5.4. Рада та Корпоративний секретар

5.4.1. Рада Банку є колегіальним органом, що здійснює захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку в межах компетенції, визначеної Статутом та вимогами законодавства. Рада Банку не бере участь в поточному управлінні Банком але здійснює контроль за управлінням Банком, а також контролює та регулює діяльність Правління.

5.4.2. Рада Банку усвідомлює свою відповідальність перед акціонерами Банку та іншими зацікавленими особами, сумлінно і компетентно виконує свої обов'язки з контролю за діяльністю Банку, забезпечуючи не тільки збереження, а й збільшення вартості активів Банку, а також захист і можливість реалізації акціонерами своїх прав.

5.4.3. До складу Ради Банку обираються особи, які володіють необхідними знаннями, кваліфікацією, досвідом, а також відповідними діловими та моральними якостями для виконання функціональних обов'язків. Рада Банку не менш як на одну третину має складатися з незалежних директорів, при цьому кількість незалежних директорів не може становити менше трьох осіб.

5.4.4. Рада Банку здійснює щорічну оцінку ефективності діяльності Ради Банку загалом та кожного члена Ради Банку зокрема, комітетів Ради Банку (за наявності), оцінки відповідності колективної придатності Ради Банку розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку, а також вжиття заходів з удосконалення механізмів діяльності Ради Банку за результатами такої оцінки..

5.4.5. До основних функцій Ради належить:

- затвердження та контроль за реалізацією стратегії Банку, бізнес-плану, планів відновлення діяльності Банку, фінансування Банку в кризових ситуаціях, забезпечення безперервної діяльності Банку;
- забезпечення організації ефективного корпоративного управління;
- затвердження та контроль за виконанням бюджету Банку, у тому числі фінансування підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту;
- затвердження та контроль за реалізацією стратегії та оперативного плану управління проблемними активами Банку;
- забезпечення функціонування та контроль за ефективністю комплексної та адекватної системи внутрішнього контролю Банку, у тому числі системи управління ризиками, внутрішнього аудиту;
- затвердження та контроль за дотриманням стратегій і політик управління ризиками, декларації схильності до ризиків, переліку лімітів (обмежень) щодо ризиків Банку;
- затвердження та контроль за дотриманням кодексу поведінки (етики), політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку;
- запровадження та контроль за функціонуванням механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку у Банку та реагування на такі повідомлення;
- визначення джерел капіталізації та іншого фінансування Банку;
- визначення кредитної політики Банку;
- затвердження організаційної структури Банку, а також структури підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту;
- інші функції, визначені чинним законодавством України, нормативно-правовими

актами НБУ, Статутом та Положенням про Раду Банку.

5.4.6. Компетенція, порядок роботи, права, обов'язки та відповідальність Ради Банку визначається законодавством України, нормативно-правовими актами НБУ, Статутом та Положенням про Раду Банку.

5.4.7. Раду очолює Голова, який забезпечує ефективну організацію діяльності Ради та її взаємодію з іншими органами та посадовими особами Банку.

5.4.8. Члени Ради виконують свої обов'язки добросовісно, чесно та виключно в інтересах Банку, не розголошують інформацію з обмеженим доступом, яка стала відомою їм у зв'язку з виконанням функцій члена Ради, а також не використовують її у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб.

5.4.9. З метою здійснення ефективного управління Банком, а також належного виконання Радою своїх обов'язків, члени Ради повинні мати спільні/сукупні знання, навички, професійний та управлінський досвід в обсязі, необхідний (достатній) для розуміння всіх аспектів діяльності Банку, адекватної оцінки ризиків, на які Банк може наражатися, примати виважені рішення, а також забезпечувати ефективне управління та контроль за діяльністю Банку. Додаткові вимоги до членів Ради встановлюються законодавством України.

5.4.10. Для забезпечення об'єктивного та неупередженого контролю за діяльністю Правління та забезпечення ефективного управління Банком в інтересах прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку до складу Ради обираються незалежні директори, на яких відсутній будь-який вплив з боку інших осіб у процесі прийняття рішень.

5.4.11. Засідання Ради проводяться в міру необхідності, але не рідше одного разу на квартал. Засідання Ради на наступний рік завчасно плануються та затверджуються Радою.

5.4.12. З метою підвищення ефективності взаємодії Ради та Правління Банку в частині здійснення контролю за діяльністю Банку, Рада та Правління Банку проводять спільні засідання. Спільні засідання Ради та Правління Банку проводяться в міру необхідності.

5.4.13. Рада контролює ефективність впроваджених в Банку систем управління ризиками та внутрішнього контролю, в тому числі щорічно переглядає внутрішні документи Банку, урахувавши в процесі перегляду ефективність їх попередньої версії та результати обговорень з Правлінням Банку/підрозділами контролю Банку необхідності їх удосконалення. На засідання Ради та спільні засідання Ради та Правління запрошуються представники підрозділів контролю.

5.4.14. Рада Банку забезпечує відповідність стратегії Банку, бізнес-плану та основним напрямкам діяльності Банку, визначеними Загальними зборами акціонерів Банку, а також Стратегії управління ризиками та декларації схильності до ризиків Банку..

5.4.15. Рада за пропозицією голови Ради в обов'язковому порядку призначає корпоративного секретаря. Корпоративний секретар є посадовою особою, яка відповідає за ефективну поточну взаємодію Банку з акціонерами, іншими інвесторами, координацію дій Банку щодо захисту прав та інтересів акціонерів, підтримання ефективної роботи Ради, а також виконує інші функції, визначені законодавством України та цим Статутом. Порядок обрання Корпоративного секретаря, вимоги до кандидатів, компетенція Корпоративного секретаря встановлюються у Положенні про Корпоративного секретаря.

5.5. Правління

5.5.1. Правління Банку є постійно діючим колегіальним виконавчим органом Банку, який здійснює управління поточною діяльністю Банку, вирішує питання в межах компетенції, визначеної чинним законодавством України, Статутом та Положенням про Правління, і несе відповідальність за ефективність роботи Банку згідно з принципами та порядком, визначеним Статутом, рішеннями Загальних зборів та Ради Банку.

5.5.2. До компетенції Правління, зокрема (але не обмежуючись), належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів та Ради Банку.

5.5.3. Правління Банку відповідає за:

- безпеку та фінансову стійкість Банку;
- відповідність діяльності Банку законодавству України;

- виконання рішень Загальних зборів акціонерів Банку та Ради Банку;
- щоденне управління та контроль за операціями Банку;
- реалізацію стратегії розвитку та бізнес-плану Банку;
- відповідність діяльності Банку декларації схильності до ризиків.

5.5.4. Правління у складі Голови, його заступників та членів Правління призначається Радою Банку у кількості не менше 3 (трьох) осіб.

5.5.5. Професійна придатність Членів Правління Банку визначається шляхом оцінки:

- знань, навичок та досвіду;
- наявного та потенційного конфлікту інтересів;
- наявності достатнього часу для виконання функцій із урахуванням обов'язків кожного Члена Правління Банку.

Ділова репутація Членів Правління Банку визначається шляхом перевірки щодо них ознак відсутності бездоганної ділової репутації, визначених нормативно-правовим актом Національного банку з питань ліцензування, та/або інших фактів.

5.5.6. Правління усвідомлює свою відповідальність перед акціонерами та вважає своєю головною метою сумлінне та компетентне виконання обов'язків із здійснення поточного управління діяльністю Банку, що забезпечує довгострокову прибутковість та інвестиційну привабливість Банку.

5.5.7. Голова Правління очолює Правління Банку та керує його роботою відповідно до повноважень, визначених чинним законодавством України, Статутом Банку, Положенням про Правління Банку, рішеннями Загальних зборів акціонерів, Ради та Правління, несе відповідальність за організацію роботи Правління та діяльність Банку в цілому.

5.5.8. Правління зобов'язане утримуватися від дій, що призведуть чи потенційно здатні призвести до виникнення конфлікту між інтересами Правління та інтересами Банку, а у випадку виникнення такого конфлікту – повинне обов'язково інформувати про це Раду Банку.

5.5.9. Голова Правління та члени Правління повинні мати бездоганну ділову репутацію та відповідати іншим вимогам, визначеним законодавством України. При взаємодії з діловими партнерами Голова Правління повинен керуватися високими стандартами ділової етики, дотримуватися принципів встановлення довгострокових відносин, розвитку діалогу та взаємовигідної співпраці.

5.5.10. З метою збільшення ефективності роботи Правління в Банку утворюються постійно діючі комітети, діяльність яких регламентується внутрішніми документами Банку.

5.5.11. Рада та Правління повинні мати колективну придатність, яка відповідає розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку.

6. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ

6.1. Керівники Банку дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України.

6.2. Обов'язок дбайливого ставлення означає, що керівники Банку:

- 6.2.1. діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;
- 6.2.2. ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;
- 6.2.3. приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
- 6.2.4. дотримуються вимог законодавства України, положень Статуту і внутрішніх документів Банку;

6.2.5. забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення керівників із посад.

6.3. Обов'язок лояльності означає, що керівники Банку:

- 6.3.1. розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку,

визначеному внутрішніми документами;

6.3.2. не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

6.3.3. надають перевагу інтересам Банку у процесі вирішення питань;

6.3.4. відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів.

7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

- 7.1. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему внутрішнього контролю, що включає систему управління ризиками та внутрішній аудит, згідно з вимогами, встановленими Національним банком України. Внутрішній контроль Банку здійснюється його підрозділами на трьох рівнях:
 - 7.1.1. бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки діяльності Банку - перший рівень;
 - 7.1.2. підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) - другий рівень;
 - 7.1.3. підрозділ внутрішнього аудиту - третій рівень.
- 7.2. Система управління ризиками Банку має забезпечувати виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та пом'якшення всіх суттєвих ризиків у діяльності Банку з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку.
- 7.3. Банк утворює постійно діючі підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і забезпечує незалежне, об'єктивне та ефективне виконання цими підрозділами своїх обов'язків.
- 7.4. Підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) діють на підставі положень, що затверджуються Радою, і підпорядковуються головному ризик-менеджеру та головному комплаєнс-менеджеру відповідно. Головний ризик-менеджер та головний комплаєнс-менеджер підпорядковуються Раді та звітують перед нею.
- 7.5. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності та ділової репутації головного ризик-менеджера та головного комплаєнс-менеджера встановлюються Національним банком України. Головний ризик-менеджер та головний комплаєнс-менеджер вступають на посаду після їх погодження Національним банком України.
- 7.6. Банк має право покласти на головного комплаєнс-менеджера функції відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу.
- 7.7. Національний банк України має право вимагати заміни головного ризик-менеджера та головного комплаєнс-менеджера, якщо їх професійна придатність та/або ділова репутація не відповідають встановленим Національним банком України кваліфікаційним вимогам.
- 7.8. Банк зобов'язаний погоджувати з Національним банком України рішення про звільнення головного ризик-менеджера та головного комплаєнс-менеджера, крім випадків звільнення таких осіб за власним бажанням, за згодою сторін або у зв'язку із закінченням строку трудового договору (контракту).

8. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

8.1. Працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них наявний конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Банку.

8.2. Керівники Банку зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню. Керівники Банку зобов'язані утримуватися від вчинення дій та/або прийняття рішень, якщо це може призвести до виникнення конфлікту інтересів та/або перешкоджати належному виконанню такими особами своїх посадових обов'язків в інтересах

Банку.

8.3. Керівники Банку зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів. У таких випадках керівник Банку, який є членом колегіального органу, не має права голосу під час прийняття таким органом рішення та не враховується під час визначення кворуму відповідного колегіального органу.

8.4. Характерними прикладами конфлікту інтересів є:

- 8.4.1. використання власної посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього керівника;
- 8.4.2. перебування близького родича і керівника Банку у прямому підпорядкуванні, або відносинах функціональної взаємодії внаслідок виконання, реалізації, супроводження, погодження, контролю одних і тих же функцій / завдань;
- 8.4.3. прийняття/дарування будь-яких подарунків та вигоди, що впливає, чи може вплинути на незалежність та неупередженість;
- 8.4.4. використання власності Банку в особистих цілях;
- 8.4.5. використання або розкриття конфіденційної/інсайдерської інформації;
- 8.4.6. наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку.

8.5. Потенційний конфлікт інтересів виникає в Банку, коли Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або дійсним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним з Банком.

8.6. Члени Правління Банку повинні своєчасно інформувати Раду про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними обов'язків, наприклад, через стандартні періодичні анкети. Член Правління Банку не може собі дозволити, щоб його особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість його рішень. Член Правління Банку повинен бути відсторонений від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого існує конфлікт інтересів.

8.7. Важливим елементом політики в області попередження конфлікту інтересів є контроль Ради за проведенням Банком операцій із пов'язаними особами.

8.8. Порядок прийняття рішень при проведенні банківських операцій та інших угод з пов'язаними особами визначається Положенням про пов'язані з АТ «БАНК АЛЬЯНС» особи та включає процедури, що направлені на попередження навмисного погіршення якості активів Банку:

- 8.8.1. встановлення внутрішньобанківських обмежень на проведення операцій/вчинення правочинів з пов'язаними з Банком особами;
- 8.8.2. перегляд Радою окремих операцій чи ряду пов'язаних операцій на суми, що перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій чи ряду пов'язаних операцій на суми, що перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій з пов'язаними з Банком особами.

8.9. Порядок вчинення правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, визначається законодавством та нормативно-правовими актами НБУ.

9. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРИСТЬ

9.1. Банк докладає особливих зусиль для реалізації одного з основних принципів корпоративного управління – забезпечення належного рівня прозорості свого функціонування. Вчасне, регулярне та послідовне розкриття інформації, а також повнота її висвітлення (за умови збереження комерційної і банківської таємниці) та достовірність дозволяють не лише збільшити довіру акціонерів, клієнтів Банку та інших заінтересованих осіб, реалізувати їхнє право на

отримання інформації, необхідної для прийняття рішення, а й сприяють більш ефективній оцінці діяльності Банку та нагляду за нею з боку контролюючих органів, а відтак – попередженню і зменшенню ризиків, що виникають під час управління Банком.

9.2. Інформація про Банк розкривається відповідно до законодавства України з періодичністю, що забезпечує своєчасне повідомлення зацікавлених осіб про суттєві зміни, що стосуються діяльності Банку.

9.3. Інформаційна політика Банку спрямована на якісне та прозоре управління Банком відповідно до міжнародних стандартів, досягнення найбільш повної реалізації прав акціонерів та інших зацікавлених осіб на одержання інформації, яка може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних та управлінських рішень, а також на захист конфіденційної інформації (комерційної та банківської таємниці) Банку.

9.4. Банк визначає осіб, які мають право розкривати інформацію, та доводить її до відома акціонерів, клієнтів, вкладників, кредиторів та інших зацікавлених осіб, до яких належать такі посадові особи Банку: Голова та члени Ради, Голова та члени Правління.

9.5. Публічний річний звіт є найпоширенішим засобом розкриття інформації про Банк.

9.6. До істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічному річному звіті, належать, зокрема:

- мета та стратегія діяльності Банку;
- структура власності та відносини контролю над Банком; фінансова інформація, показники фінансової та операційної діяльності Банку;
- інформація про Раду;
- інформація про Правління;
- загальна організаційна структура.

9.7. Інформація, що розкривається Банком, також розміщується на офіційному сайті Банку в інформаційній мережі Інтернет, оскільки це джерело є найбільш доступним та найменш витратним способом отримання зацікавленими особами інформації про Банк. Окрім інформації, що міститься в річному звіті, на офіційному сайті Банку в мережі Інтернет обов'язково розміщується інформація, яка підлягає оприлюдненню відповідно до законодавства України.

9.8. Інформація, що розкривається Банком, є достовірною, тобто такою, що сприяє чіткому та повному уявленню про дійсний фінансовий стан Банку та результати його діяльності, і не містить помилок, викривлень, які здатні вплинути на рішення, які приймаються заінтересованими особами. Достовірність інформації, яка розкривається Банком, забезпечується завдяки:

- запровадженню міжнародних стандартів бухгалтерського обліку;
- проведенню незалежного зовнішнього аудиту;
- здійсненню ефективного внутрішнього контролю за достовірністю інформації.

Інформація, яка розкривається Банком, є повною, тобто містить всі дані про фактичні і потенційні наслідки операцій, які впливають на рішення, що приймаються на її основі. Інформація, яка розкривається Банком, є суттєвою. Під час визначення суттєвої інформації Банк враховує інтереси та потреби користувачів інформації і розкриває інформацію, яка є важливою й може суттєво вплинути на прийняття заінтересованими особами виважених рішень.

9.9. Банк забезпечує розкриття інформації в порядку та строки, визначені чинним законодавством України.

9.10. Інформація щодо юридичних та фізичних осіб, що становить банківську таємницю, розкривається Банком у порядку, визначеному чинним законодавством.

9.11. В приміщеннях Банку та його відділень в доступному для перегляду клієнтами місці повинні бути розміщені інформаційні стенди.

10. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА

10.1. Планування наступництва має на меті підтримання в Банку належного балансу навичок та досвіду, забезпечення синхронного наступництва членів Правління та інших

керівників Банку, яке відбувається у зв'язку із відставками, звільненнями або через інші причини.

10.2. Корпоративна стратегія наступництва в Банку передбачає наявність осіб, які можуть замінити посадових осіб або членів Правління Банку.

10.3. Під час планування наступництва Банк керується такими критеріями:

- безперервність процесу планування;
- ведення процесу та контроль за ним з боку керівників Банку;
- можливість швидкого здійснення процесу зміни керівництва в разі настання кризи в Банку;
- розгляд вимог щодо наступництва в контексті корпоративної стратегії Банку;
- націленість процесу наступництва на пошук належного керівника, який відповідає встановленим критеріям, в потрібний час;
- сприяння розвитку талановитих та ініціативних кадрів на нижчих посадах у Банку;
- попередження впливу заступників під час обрання нового Голови Правління Банку.

10.4. Процедура планування наступництва визначається внутрішнім документом Банку Порядком підбору, оцінки та обрання кандидатів у члени Ради, Правління, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу, керівників підрозділів контролю АТ «БАНК АЛЬЯНС».

11. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

11.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, урахує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

11.2. Політика винагороди Банку затверджується Радою Банку та визначає критерії для встановлення базової фіксованої частини винагороди та змінної частини винагороди.

11.3. Загальні збори акціонерів затверджують Положення про винагороду членів Ради Банку та Звіт про винагороду членів Ради Банку. Рада Банку затверджує Положення про винагороду членів Правління Банку та Звіт про винагороду членів Правління Банку. Положення про винагороду членів Ради Банку та Положення про винагороду членів Правління Банку узгоджуються з Політикою винагороди Банку.

11.4. Загальні збори акціонерів затверджують розмір винагороди Голови та членів Ради Банку. Рада Банку затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, працівників підрозділів контролю, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу. Правління Банку з урахуванням політики винагороди затверджує розмір винагороди інших працівників Банку.

11.5. Інформація про винагороду розкривається Банком відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку та внутрішніх документів Банку.

12. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Цей Кодекс набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

12.2. Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються Загальними зборами акціонерів та оформляються викладенням Кодексу у новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу автоматично призводить до припинення дії попередньої версії цього Кодексу.

12.3. Банк буде вдосконалювати цей Кодекс шляхом внесення в нього змін та доповнень, пов'язаних з формуванням міжнародною та національною практикою стандартів корпоративної поведінки, з урахуванням специфіки роботи Банку, керуючись інтересами акціонерів, працівників, вкладників, клієнтів, інших осіб, що зацікавлені у діяльності Банку.

12.4. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із

прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, що не буде суперечити чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку. До внесення відповідних змін в Кодекс працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.