

ЗАТВЕРДЖЕНО

Річними загальними зборами акціонерів

АБ «УКРГАЗБАНК»

Протокол від 16.12.2022 №2

Голова річних загальних зборів
акціонерів АБ «УКРГАЗБАНК»

Андрій КРАВЕЦЬ



КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ
«УКРГАЗБАНК»

Зміст	
Глава 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
Глава 2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	4
Глава 3. ДОТРИМАННЯ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ АКЦІОНЕРІВ	6
Глава 4. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	7
Глава 5. СИСТЕМА ВІНАГОРОД ТА СТРАХУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	11
Глава 6. СТАНДАРТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ДІЛОВОЇ ЕТИКИ	12
Глава 7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	14
Глава 8. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ЇЇ ПРОЗОРИСТЬ	14
Глава 9. ЕКОЛОГІЧНА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	16
Глава 10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	16

Глава 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративного управління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі – Кодекс) розроблено відповідно до Цивільного кодексу України, законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», «Про управління об'єктами державної власності», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного Банку України від 03.12.2018 №814-рш, Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі – Статут Банку) та інших внутрішніх документів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі – Банк).

1.2. Положення цього Кодексу створювались та розроблялись на основі міжнародної практики принципів корпоративного управління, відображених, зокрема в Принципах корпоративного управління Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Принципах корпоративного управління для банків Базельського комітету з банківського нагляду в об'ємі, що не суперечить законодавству України.

1.3. Метою цього Кодексу є впровадження у щоденну практику діяльності Банку відповідних норм та традицій корпоративної поведінки, заснованих на стандартах корпоративного управління, що застосовуються у міжнародній практиці, вимогах чинного законодавства України, етичних нормах поведінки та звичаях ділового обороту.

1.4. Впровадження Кодексу спрямоване на підвищення конкурентоспроможності та економічної ефективності Банку завдяки забезпеченню:

- належної уваги до інтересів акціонерів Банку;
- досягнення рівноваги впливу та балансу інтересів учасників корпоративних відносин (досягнення порозуміння між усіма особами, зацікавленими в ефективній роботі Банку: акціонерами, клієнтами, партнерами, працівниками);
- дотримання принципів ефективного менеджменту та належної системи підзвітності та контролю;
- фінансової прозорості Банку та підвищення ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку;
- збільшення вартості активів Банку, підтримки його фінансової стабільності та прибутковості.

1.5. Корпоративне управління являє собою систему відносин між органами управління Банку (загальні збори акціонерів Банку (далі – Загальні збори) та Правління) та контролю (Наглядова рада) Банку, а також заінтересованими особами, створену з метою забезпечення ефективної діяльності Банку, включаючи визначення стратегічних цілей діяльності Банку, шляхів їх досягнення та контроль за їх реалізацією.

1.6. Основними методами здійснення корпоративного управління у Банку є:

- раціональний і чіткий розподіл повноважень між органами управління та контролю, організація їх ефективної діяльності;
- визначення стратегічних цілей діяльності Банку та контроль за їх реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління банківськими ризиками та внутрішній контроль);

- контроль за запобіганням, виявленню та врегулюванням конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Наглядової ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, іншими клієнтами та контрагентами;
- визначення правил та процедур, що забезпечують дотримання принципів професійної етики;
- визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк.

1.7. Держава в особі Міністерства фінансів України володіє значною (понад 94%) часткою у статутному капіталі Банку. Така структура власності Банку зумовлює необхідність дотримання інтересів держави як акціонера, врівноваження інтересів власників (в тому числі держави). За таких умов організація корпоративного управління Банку передбачає формування прозорої та ефективної моделі корпоративного управління, яка забезпечила б збалансування інтересів всіх учасників корпоративних відносин та активну співпрацю із зацікавленими особами (працівниками, клієнтами, державою, громадськістю тощо).

Забезпечення реалізації інтересів держави здійснюється представниками Міністерства фінансів України у складі Наглядової ради Банку.

1.8. Банк вважає, що наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується на зазначених у цьому Кодексі принципах корпоративного управління, має великий вплив на підвищення його ринкової вартості та ефективності роботи; сприяє прибутковості та фінансовій стабільності; збільшенню довіри з боку вкладників, кредиторів і громадськості; побудові довготривалої співпраці з клієнтами і партнерами Банку, органами влади, засобами масової інформації і суспільством в цілому.

1.9. Банк дотримується передбачених законодавством України прав і інтересів заінтересованих осіб (тобто осіб, які мають легітимний інтерес у діяльності Банку і до яких передусім належать працівники, акціонери, клієнти, місцеві громади, органи державної влади, ділові партнери та конкуренти).

1.10. Банк усвідомлює свою відповідальність перед суспільством в цілому при здійсненні Банком діяльності на благо суспільства та для зростання національного добробуту.

Глава 2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Система корпоративного управління Банку розвивається виходячи із наступних принципів:

1) Безумовне дотримання прав та інтересів акціонерів.

Принцип пріоритетності прав та інтересів акціонерів означає можливість прийняття ними важливих рішень для діяльності Банку, у тому числі таких, як: затвердження Статуту в новій редакції (внесення змін до Статуту) та інших документів, що регулюють діяльність Наглядової ради і Правління; розподіл прибутку; обрання членів Наглядової ради. Якісній реалізації прав і дотримання інтересів акціонерів сприяє, зокрема, розкриття детальної інформації про діяльність Банку і корпоративні процедури, прозора структура власності, а також об'єктивність суттєвих корпоративних дій і зважені процедури прийняття рішень за ними.

2) Розмежування повноважень та відповідальності між органами управління та контролю Банку.

Чітке розмежування повноважень між органами управління та контролю, а також ефективна взаємодія між ними є одним із ключових факторів у забезпеченні належної

практики корпоративного управління. Компетенція Загальних зборів, Наглядової ради, Правління, Голови Правління закріплена у Статуті, який затверджується Загальними зборами.

3) Ефективна діяльність Наглядової ради.

Ефективність діяльності Наглядової ради обумовлюється поєднанням багатьох факторів, включаючи чітке розуміння членами Наглядової ради потреб бізнесу та своєї ролі у розвитку Банку, достатній рівень повноважень Наглядової ради; високу індивідуальну та колективну кваліфікацію її членів; наявність системи наступництва та змістовне проведення щорічної оцінки діяльності Наглядової ради; якісне виконання Головою Наглядової ради завдань, що стоять перед ним; розвинену структуру та повноцінну роботу комітетів Наглядової ради; професійну підтримку корпоративного секретаря; доступ до сучасних технологічних та організаційних умов для забезпечення діяльності Наглядової ради.

4) Підзвітність Правління.

Основними засадами діяльності Правління є професіоналізм, розумність, сумлінність, обачність та своєчасність. Правління Банку у своїй діяльності підзвітне Наглядовій раді. Члени Наглядової ради взаємодіють із членами Правління та посадовими особами Банку з метою своєчасного отримання максимально повної та достовірної інформації, необхідної їм для прийняття зважених рішень.

5) Ефективність діяльності та незалежність корпоративного секретаря.

У Банку передбачено посаду корпоративного секретаря, покликану сприяти повноцінній реалізації політики Банку в галузі корпоративного управління. Банк вживає необхідних заходів для забезпечення незалежності корпоративного секретаря, створює умови для ефективного здійснення ним своїх функцій.

6) Прозорість та збалансованість системи винагороди членів Наглядової ради та Правління.

Чинна в Банку система мотивації та винагороди членів Наглядової ради та Правління є прозорою та такою, що спрямована на підтримку реалізації стратегічних цілей Банку, забезпечення фінансової стійкості.

7) Високі стандарти корпоративної культури та ділової етики.

Корпоративне управління спрямоване на створення здорової та ефективної корпоративної культури, що сприятиме зміцненню довіри акціонерів та клієнтів Банку.

Члени Наглядової ради та Правління Банку на особистому прикладі демонструють високі стандарти ділової поведінки та етики, сприяють зміцненню ділової репутації Банку, неухильно дотримуються законодавства України та внутрішніх документів Банку з управління конфліктами інтересів, протидії корупції, використанню інформації з обмеженим доступом, є прикладом відповідальної поведінки для працівників Банку.

8) Збалансованість та ефективність систем внутрішнього контролю та управління ризиками, зовнішній аудит.

Банк приділяє особливе значення побудові дієвої системи внутрішнього контролю та управління ризиками, прагнучи у цій сфері відповідати кращим міжнародним загальноприйнятим концепціям і практикам та повною мірою задовольняти регуляторні вимоги.

Відповідальність за визначення принципів та підходів до організації систем внутрішнього контролю та управління ризиками у Банку, а також нагляд за ефективністю цих систем та вжиття заходів у разі виявлення недоліків здійснює Наглядова рада. Правління

забезпечує створення та підтримку функціонування ефективних систем внутрішнього контролю та управління ризиками, а також відповідає за виконання рішень Наглядової ради у цих сферах.

9) Інформаційна прозорість.

Банк прагне підвищення прозорості своєї діяльності шляхом ведення активного відкритого діалогу зі своїми акціонерами, інвесторами та іншими стейкхолдерами.

В основі інформаційної прозорості Банку лежать принципи повноти, достовірності, доступності, збалансованості інформації, що розкривається, а також регулярності та своєчасності її розкриття. Доступ до публічної інформації, за винятком випадків, встановлених законодавством України, надається Банком на безоплатній основі та не вимагає виконання спеціальних процедур (отримання паролів, реєстрації або інших технічних обмежень) для ознайомлення з нею.

Глава 3. ДОТРИМАННЯ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ АКЦІОНЕРІВ

3.1. Акціонери Банку мають сукупність прав щодо Банку, дотримання та захист яких забезпечує Наглядова рада та Правління. Система та практика корпоративного управління Банку гарантує рівність умов для всіх акціонерів — власників акцій однакової категорії (типу) незалежно від кількості акцій, що їм належать. В рівній мірі для всіх акціонерів відповідно до законодавства України забезпечується право на участь у Загальних зборах, у розподілі прибутку Банку, а також право на отримання інформації про Банк та його діяльність, чому, зокрема, сприяє постійний діалог з акціонерами та інвесторами, який підтримує корпоративний секретар, Правління Банку та структурні підрозділи Банку, функціями яких передбачена взаємодія з акціонерами Банку та забезпечення вимог законодавства України щодо такої взаємодії.

3.2. Права акціонера від імені Уряду, що діє на користь акціонера - України, здійснює Міністерство фінансів України.

Реалізація функцій акціонера Міністерством фінансів здійснюється з урахуванням вимог законодавства України.

Статутний капітал Банку складений з суми номінальної вартості всіх розміщених акцій Банку. Банк здійснює розміщення акцій двох типів: простих та привілейованих акцій, що мають однакову номінальну вартість. Кожна проста акція Банку надає акціонеру – її власнику – однаковий обсяг прав.

3.3. Загальні збори забезпечують можливість комфортної реалізації акціонерами права на участь у Загальних зборах, створюючи при цьому максимально сприятливі умови.

Порядок підготовки та проведення Загальних зборів визначається у Положенні про загальні збори акціонерів та вимогами законодавства України, відповідно до якого кожен акціонер має можливість безперешкодно реалізувати право голосу. Банк з належною відповідальністю готується до проведення Загальних зборів, залучаючи при цьому всі необхідні ресурси. Корпоративний секретар своєчасно розглядає запити та звернення, пов'язані з дотриманням прав акціонерів.

Банк забезпечує публічне розкриття інформації про прийняті рішення Загальних зборів у порядку та у строки, встановлені законодавством України. У період між Загальними зборами акціонери можуть отримувати відповіді на запитання у порядку, встановленому внутрішніми документами Банку.

3.3.1. Захист прав акціонерів/фідуціарна відповідальність.

Ступінь відповідальності Банку перед акціонерами не залежить від розміру пакета акцій, яким вони володіють.

3.3.2. Захист права власності акціонерів та надання гарантій свободи розпорядження акціями, що їм належать, забезпечуються за допомогою здійснення різних дій, направлених на забезпечення актуалізації відомостей про акціонерів.

Банк вживає заходи із зниження ризиків порушення прав та інтересів різних груп акціонерів та інших стейкхолдерів. Члени Наглядової ради та Правління усвідомлюють свою відповідальність перед ними та вважають своєю головною метою сумлінне виконання обов'язків з управління Банком. Зловживання правами, наданими як володільцям акціями Банку, виражене дією або бездіяльністю, що здійснюється з наміром заподіяти шкоду іншим акціонерам, Банку або його клієнтам, включаючи право на отримання інформації (документів), що має характер інформації з обмеженим доступом та/або стосується конкурентної сфери, розцінюється Банком як неприйнятне.

3.4. Дивідендна політика.

З метою встановлення прозорого та зрозумілого акціонерам механізму прийняття рішення про розподіл прибутку, визначення розміру, порядку та строків виплати дивідендів Загальні збори розглядають та затверджують Положення про акції та дивідендну політику Банку, яке спрямоване на підвищення інвестиційної привабливості Банку.

Глава 4. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

4.1. Розмежування повноважень та відповідальності між органами управління та контролю Банку при управлінні бізнесом. Забезпечення належної практики корпоративного управління неможливе без чіткого розмежування повноважень між органами управління та контролю, а також вибудовування ефективної взаємодії між ними.

Наглядова рада, Правління та Голова Правління у своїй роботі наділені достатнім ступенем самостійності. Наглядова рада не втручається (без вагомих на те причин) у повсякденну діяльність Правління, яке у свою чергу на регулярній основі інформує її з усіх важливих аспектів діяльності Банку, що мають значення для реалізації Стратегії розвитку, планування та розвитку бізнесу, про стан систем управління ризиками та внутрішнього контролю.

Основними елементами системи корпоративного управління є:

- Загальні збори – вищий орган управління, через який акціонери реалізують своє право на управління Банком та розподіл прибутку;
- Наглядова рада (включаючи її комітети) — колегіальний орган контролю, який здійснює загальне керівництво діяльністю Банку, визначає основні принципи та підходи до організації в Банку системи корпоративного управління (у тому числі системи управління ризиками та внутрішнього контролю), дає рекомендації виконавчим органам та контролює їх діяльність;
- Правління Банку – орган управління Банку, основними завданнями якого є: забезпечення виконання рішень Загальних зборів та Наглядової ради; реалізація положень Стратегії розвитку; проведення політики, орієнтованої на збільшення конкурентоспроможності і прибутковості Банку; забезпечення його сталого фінансово-економічного розвитку; захист прав акціонерів та забезпечення ефективності їх інвестицій;

• Голова Правління організує роботу Правління, скликає засідання, забезпечує ведення протоколів засідань. Права та обов'язки Голови Правління визначаються Законом України «Про акціонерні товариства», іншими актами законодавства України, Статутом Банку, Положенням про Правління, а також трудовим договором (контрактом), що укладається з Головою Правління.

4.2. Ефективна діяльність Наглядової ради. З метою сталого та планомірного розвитку Банку члени Наглядової ради розумно та сумлінно з належною турботливістю та обачністю виконують покладені на них обов'язки на користь Банку, несучи персональну відповідальність за прийняті рішення. У своїй діяльності Наглядова рада виявляє, оцінює та бере до уваги очікування та інтереси акціонерів та інвесторів, клієнтів та партнерів Банку.

Висока результативність діяльності Наглядової ради обумовлюється:

- розумінням потреб бізнесу та ролі Наглядової ради у розвитку Банку;
- різноманітним та збалансованим складом Наглядової ради, здатністю залучати професіоналів найвищого рівня;
- щорічним проведенням ретельної, формалізованої процедури оцінки діяльності Наглядової ради, яка дає змогу виявити можливості для вдосконалення;
- ефективністю комунікацій, як усередині Наглядової ради, так і з акціонерами та менеджментом Банку, а також з іншими ключовими заінтересованими сторонами;
- забезпеченням членів Наглядової ради сучасними технологічними та організаційними умовами для їхньої діяльності. Наглядова рада визначає принципи формування та підходи до організації системи корпоративного управління шляхом прийняття внутрішніх документів, що регулюють порядок роботи її окремих елементів;
- надання рекомендацій Загальним зборам щодо внесення змін до Статуту (затвердження Статуту в новій редакції) та внутрішніх документів, що регулюють діяльність органів управління та контролю, а також шляхом здійснення контролю ефективності роботи системи корпоративного управління в цілому та її кожного елемента. Наглядова рада підзвітна Загальним зборам, а інформація про її роботу розкривається на сайті Банку та у складі річного звіту.

4.2.1. Основні функції Наглядової ради:

- 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 відповідно до принципів (кодексу) корпоративного управління, затверджених Загальними зборами;
- 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, кодексу поведінки (етики), політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку;

- затвердження організаційної структури Банку, а також структури підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту;
- призначення та припинення повноважень голови та членів Правління Банку, призначення та звільнення головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту;
- здійснення контролю за діяльністю Правління Банку, підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту та внесення рекомендацій щодо її вдосконалення;
- здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності Правління Банку загалом та кожного члена Правління Банку, підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту, оцінки відповідності членів правління Банку, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, оцінки відповідності колективної придатності Правління Банку;
- визначення політики винагороди в Банку відповідно до вимог, встановлених Національним банком України, а також здійснення контролю за її реалізацією;
- здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності Наглядової ради загалом та кожного члена Наглядової ради, зокрема, комітетів Наглядової ради, оцінки відповідності колективної придатності Наглядової ради розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу), а також вжиття заходів з удосконалення механізмів діяльності Наглядової ради за результатами такої оцінки.

Компетенція Наглядової ради відображена у Статуті Банку та Положенні про Наглядову раду.

4.2.2. Склад, структура та формування Наглядової ради.

До складу Наглядової ради обираються особи, які мають бездоганну ділову репутацію та відповідають вимогам щодо професійної придатності. При цьому важливе значення має принцип диверсифікації – збалансованість складу Наглядової ради з навичок, досвіду роботи та знань її членів (колективна придатність), у сукупності достатніми для ефективного управління та контролю діяльності Банку, що відповідають масштабу та характеру його діяльності, профілю ризиків, що приймаються.

Наглядова рада здійснює оцінку статусу незалежності кандидатів, уникає формального підходу та бере до уваги не лише ознаки пов'язаності кандидата, а й інші обставини, здатні вплинути на незалежність члена Наглядової ради, у тому числі ділову репутацію та особисті якості, здатність мислити критично, виносити об'єктивні та неупереджені судження. У разі настання обставин, через які член Наглядової ради перестає бути незалежним, він негайно зобов'язаний повідомити про це Наглядову раду та корпоративного секретаря.

Незалежний член Наглядової ради повинен утримуватися від здійснення дій, внаслідок яких він може втратити статус незалежного члена Наглядової ради.

Наглядова рада забезпечує максимальну прозорість процедури оцінки кандидатів та підготовки рекомендацій акціонерам щодо голосування.

4.2.3. Засідання Наглядової ради.

Правильний баланс між спільністю інтересів та різноманітністю думок створює умови для формування кожним членом Наглядової ради активної позиції щодо питань, які розглядає Наглядова рада. Рішення Наглядової ради можуть прийматися як у формі спільної присутності, так і шляхом заочного голосування, та скликаються її Головою з його власної ініціативи та у випадках, що визначені внутрішніми документами Банку.

Найбільш важливі питання діяльності Банку розглядаються на засіданнях, що проводяться у формі спільної присутності, оскільки така форма дає можливість більш змістовного та повного обговорення питань, ведення конструктивної дискусії та вироблення збалансованих та оптимальних для Банку рішень. Перелік питань, що підлягають розгляду Наглядовою радою у формі спільної присутності, визначено у Положенні про Наглядову раду.

4.2.4. Оцінка діяльності Наглядової ради.

З метою виявлення можливостей для підвищення ефективності роботи Наглядової ради та її комітетів, визначення областей для покращення та розвитку Наглядова рада щорічно проводить оцінку якості своєї роботи та роботи комітетів, Голови та членів Наглядової ради. За рішенням Наглядової ради для проведення оцінки може залучатись незалежний зовнішній консультант.

Методологія самооцінки або незалежної зовнішньої оцінки діяльності Наглядової ради визначається внутрішніми документами Банку таким чином, щоб сприяти серед іншого виявленню актуальних довгострокових та ситуаційних компетенцій, якими необхідно доповнити Наглядову раду, а також введенню до її складу нових членів, навички, досвід та спеціалізація яких відповідає викликам зовнішнього середовища, що змінюється та життєвому циклу діяльності Банку.

Результати подібних оцінок та опитувань, крім іншого, дозволяють визначити, чи гармонійно наповнена Наглядова рада різноманітністю досвіду, навичок, експертизи та поглядів, що становлять колективну придатність Наглядової ради, та враховуються при складанні «матриці профілю».

4.2.5. Комітети Наглядової ради.

Наглядова рада зі свого складу формує комітети — консультативно-дорадчі органи, створені для попереднього розгляду найважливіших питань діяльності Банку, віднесених до компетенції Наглядової ради, та підготовки рекомендацій Наглядовій раді з таких питань, що підвищує ефективність виконання Наглядовою радою своїх функцій та сприяє прийняттю професійно підготовлених, зважених та незалежних рішень. Комітети є допоміжними органами Наглядової ради і не мають права діяти від імені Банку або Наглядової ради. У своїй діяльності комітети підзвітні Наглядовій раді.

4.3. Правління Банку.

Правління Банку підзвітне Наглядовій раді. За підсумками року/кварталу Правління звітує перед Наглядовою радою. Річний/квартальний звіт Правління перед Наглядовою радою повинен містити інформацію про:

- фінансово-економічний стан Банку, рівень конкурентоспроможності та прибутковості;
- стан активів та пасивів;
- виконання бюджету;
- динаміку змін показників звітності Банку;
- іншу суттєву інформацію про діяльність Банку.

4.3.1. Обрання, строки та припинення повноважень членів Правління.

Члени Правління призначаються на посаду та звільняються з посади рішенням Наглядової ради. Кандидати в члени Правління повинні відповідати вимогам законодавства України, що висуваються до цих осіб (до ділової репутації та професійної придатності).

4.3.2. Планування наступництва членів Правління.

Забезпечення наступництва членів Правління є одним із першорядних завдань системи корпоративного управління. Порядок та вимоги до формування наступництва визначається окремими внутрішніми документами Банку.

4.3.3. Голова Правління.

Голова Правління Банку очолює Правління, здійснює керівництво поточною діяльністю Банку. Обрання Голови Правління Банку та дострокове припинення його повноважень Статутом Банку віднесено до компетенції Наглядової ради. Голова Правління несе відповідальність за організацію системи підготовки та достовірність бухгалтерської (фінансової) звітності Банку, своєчасне розкриття інформації та надання акціонерам, клієнтам Банку та іншим заінтересованим особам відомостей про діяльність Банку.

4.3.4. Взаємодія Наглядової ради та Правління.

Члени Наглядової ради можуть з власної ініціативи організовувати робочі зустрічі з членами Правління та іншими ключовими працівниками Банку, а також обговорювати між собою поза рамками засідань Наглядової ради напрями розвитку Банку. Члени Наглядової ради усвідомлюють свою роль у системі корпоративного управління, а також обов'язки членів Правління та у діалозі з ними дотримуються рішень Наглядової ради, у тому числі в тих випадках, коли мають особливу думку щодо будь-яких питань, а також утримуються від особистих доручень Правлінню, не підкріплених рішенням Наглядової ради або її комітетів. Члени Наглядової ради взаємодіють із Правлінням та посадовими особами Банку з метою своєчасного отримання максимально повної та достовірної інформації, необхідної їм для прийняття рішень в межах та у порядку, що визначений внутрішніми документами Банку.

4.4. Ефективність діяльності та незалежність корпоративного секретаря.

Корпоративний секретар забезпечує інформаційну та організаційну підтримку діяльності Банку, його органів управління та контролю, а також обмін інформацією між органами управління та контролю Банку, його акціонерами, іншими, заінтересованими у діяльності Банку особами.

Корпоративний секретар призначається на посаду рішенням Наглядової ради, підзвітний та підконтрольний їй у своїй діяльності. Діяльність корпоративного секретаря регулюється Положенням про корпоративного секретаря.

Глава 5. СИСТЕМА ВИНАГОРОД ТА СТРАХУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

5.1. Прозорість та збалансованість системи винагороди забезпечує прозорість системи винагороди членів Наглядової ради та Правління Банку, встановлюючи при цьому розмір винагороди на рівні, що дозволяє залучати, утримувати та мотивувати членів Наглядової ради, Правління та ключових керівних працівників Банку.

При визначенні підходів до винагороди Банк прагне дотримуватися принципів розумної практики винагороди, яка включає такі ключові аспекти:

- активну роль Наглядової ради, підкріплену належною кваліфікацією, у формуванні системи винагороди у Банку та нагляді за практикою її реалізації;

- застосування особливих принципів винагороди щодо керівників та працівників підрозділу аудиту, підрозділів управління ризиками та комплаєнс, які сприяють незалежності їх діяльності;

- зв'язок змінної винагороди Правління Банку, керівників бізнес-підрозділів з результатами діяльності Банку, їх персональними результатами;

- прозорість принципів та практики винагороди.

5.2. Винагорода членів Наглядової ради.

Розмір винагороди членів Наглядової ради повинен відповідати ринковим умовам та встановлюватись Загальними зборами таким чином, щоб забезпечувати залучення та активну участь у роботі Банку висококваліфікованих фахівців, сприяти їх сумлінній та продуктивній роботі, націленій на реалізацію стратегічних цілей. При визначенні розміру винагороди членів Наглядової ради Банк прагне взяти до уваги індивідуальні обов'язки роботи у Наглядовій раді кожного її члена (наприклад, членство у комітеті та/або виконання обов'язків Голови Наглядової ради) та додаткове навантаження, пов'язане з такими обов'язками. Членам Наглядової ради компенсуються (відшкодовуються) цільові витрати, що виникають у межах виконання покладених на них обов'язків.

5.3. Винагорода членів Правління.

Система винагороди членів Правління регулюється окремим внутрішнім документом Банку, що передбачає залежність винагороди від результатів роботи Банку та особистого вкладу члена Правління у досягнення цього результату.

Структура сукупного доходу членів Правління складається з фіксованої та змінної частини.

5.4. Розкриття інформації про винагороду членів Наглядової ради та Правління.

Банк відповідально підходить до питання розкриття інформації про винагороду членів Наглядової ради та Правління. Інформація про систему винагород членів Наглядової ради, що застосовується в Банку, про всі застосовувані форми короткострокової або довгострокової грошової мотивації членів Правління, у тому числі про підходи до визначення залежності розміру їх винагороди від результату роботи Банку та їх особистого вкладу у досягнення цього результату. Відомості про розмір виплаченої винагороди та (або) компенсації витрат членам Наглядової ради та Правління Банку розкриваються відповідно до вимог законодавства України на сайті Банку.

5.5. Страхування відповідальності керівників Банку.

Банк здійснює добровільне страхування відповідальності Голови, членів Наглядової ради, а також посадових осіб Банку за шкоду/збитки завдані Банку/третім особам внаслідок прийнятих ними рішень. Страхування відповідальності здійснюється за рахунок коштів Банку.

Глава 6. СТАНДАРТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ДІЛОВОЇ ЕТИКИ

6.1. Високі стандарти корпоративної культури та ділової етики.

Прийняті в Банку стандарти поведінки, гарантують чесне та справедливе ставлення до керівників, працівників, клієнтів, партнерів, а також дотримання законодавства України та Кодексу поведінки (етики) Банку.

Банк впевнений у тому, що безумовне дотримання етичних принципів, закріплених у внутрішніх документах Банку, всіма працівниками Банку закладає орієнтовану на етичні

принципи основу корпоративної культури, сприяє зміцненню ділової репутації Банку, розвитку співробітництва з клієнтами та партнерами.

При цьому керівники Банку повинні на особистому прикладі показувати відданість високим принципам професійної та ділової етики, створювати та підтримувати таку культуру поведінки, при якій працівники знають та розуміють свої обов'язки та вільно інформують про сумніви та проблеми.

Наглядова рада щоквартально отримує інформацію про дотримання працівниками та керівниками Банку вимог Кодексу поведінки (етики) Банку.

Корпоративне управління Банку нерозривно пов'язане з його корпоративною культурою. Важливо, щоб кожен працівник та керівник знав, що відбувається в Банку і розумів, який вплив він може мати на його подальший розвиток.

6.2. Політика у сфері протидії корупції та управління конфліктом інтересів.

Члени Наглядової ради та Правління зобов'язані:

- забезпечувати максимальне дотримання інтересів Банку. Ніхто з них не має права переслідувати особисті інтереси при прийнятті рішень та використовувати для власної вигоди можливості, надані Банком;

- дотримуватись вимог розроблених Банком Положення про запобігання корупційним діям та хабарництву та Політики запобігання конфліктам інтересів, антикорупційного законодавства України; на особистому прикладі показувати працівникам Банку відданість цим вимогам, які поширюються на всіх працівників Банку незалежно від посади; а також регулярно проходити навчання за цими напрямками;

- бути нетерпимими до корупції у будь-яких її формах та проявах (принцип нульової толерантності);

- діючи розумно та сумлінно в інтересах Банку та його акціонерів, своєчасно повідомляти про наявність конфлікту інтересів, у тому числі потенційного, про відомі ним учинені або передбачувані правочини, в яких вони можуть бути визнані заінтересованими особами; вирішувати конфлікти інтересів, що виникли; утримуватись від дій, які призведуть або здатні призвести до виникнення конфлікту інтересів;

- утримуватись від голосування з питань, щодо яких у них є конфлікт інтересів, а також від інших дій, які можуть призвести до шкоди інтересам Банку або його акціонерів. Якщо члену Наглядової ради або Правління Банку не очевидно, чи створює та чи інша ситуація конфлікт інтересів, то йому слід проконсультуватися з департаментом комплаєнс Банку для вжиття заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Ключовим заходом для управління конфліктом інтересів щодо правочинів, щодо вчинення яких є заінтересованість (далі — правочини із заінтересованістю) є процедура видачі згоди на їх здійснення/наступне схвалення.

Відповідно до вимог кращих практик корпоративного управління правочини із заінтересованістю розглядаються в наступному порядку:

- проводиться попередній аналіз наявності заінтересованості у членів Наглядової ради та Правління, які беруть участь у прийнятті рішень;

- здійснюється повідомлення про правочин із заінтересованістю членів Наглядової ради та Правління;

- заінтересовані особи усуваються від процесу обговорення умов вчинення правочину та прийняття рішення щодо нього. Вся інформація про правочини із заінтересованістю своєчасно розкривається відповідно до законодавства України.

6.3. Політика в галузі конфіденційної та інсайдерської інформації.

Члени Наглядової ради та Правління Банку не розголошують і не використовують в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб відомості, що становлять інформацію з обмеженим доступом. Розкриття інформації про Банк, її обсяг, зміст та способи розповсюдження не повинні суперечити вимогам до дотримання інформації з обмеженим доступом, а також вимогам інформаційної безпеки Банку.

Глава 7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

7.1. Система внутрішнього контролю є сукупністю органів і напрямів внутрішнього контролю та відповідає специфіці фінансово-господарської діяльності Банку. В основі організації внутрішнього контролю в Банку лежить ризик-орієнтований підхід, який на практиці є механізмом, що обмежує апетит до ризику Банку.

Наглядова рада несе відповідальність за визначення принципів та підходів до організації систем внутрішнього контролю та управління ризиками у Банку. Правління забезпечує створення та підтримання функціонування ефективних систем внутрішнього контролю та управління ризиками, а також відповідають за виконання рішень Наглядової ради у цих сферах.

Побудова систем внутрішнього контролю та управління ризиками здійснюється з використанням моделі «трьох ліній захисту», за якої:

- бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки діяльності Банку - перший рівень;
- підрозділи з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) - другий рівень;
- підрозділ внутрішнього аудиту - третій рівень.

З метою перевірки та підтвердження достовірності бухгалтерської (фінансової) звітності, що готується як за національними, так і за міжнародними стандартами фінансової звітності, Банк залучає незалежного аудитора (аудиторську фірму).

7.2. Учасники системи внутрішнього контролю.

- 1) Наглядова рада Банку;
- 2) Правління Банку;
- 3) колегіальні органи Банку, включаючи колегіальні органи Наглядової ради та Правління Банку;
- 4) бізнес-підрозділи, підрозділи підтримки;
- 5) підрозділи з управління ризиками, що визначені Стратегією з управління ризиками АБ «УКРГАЗБАНК» та департамент комплаєнс;
- 6) департамент внутрішнього аудиту;
- 7) керівники та працівники Банку, які здійснюють внутрішній контроль відповідно до повноважень, визначених внутрішніми документами Банку.

Глава 8. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ЇЇ ПРОЗОРИСТЬ

8.1. Документом, що визначає прозорість діяльності, є Інформаційна політика Банку, яка в тому числі встановлює:

Кодекс корпоративного управління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК»

- принципи розкриття інформації, включаючи своєчасне паралельне розкриття інформації та надання рівного доступу до інформації для різних акціонерів;
- склад інформації, обов'язкової до розкриття та розкриття додатково, порядок та способи її розкриття;
- обмеження щодо несанкціонованого поширення, розголошення та використання інформації про діяльність Банку;
- способи зовнішніх і внутрішніх комунікацій, які Банк використовує для формування достовірного уявлення про свою діяльність. Банк, як кредитна організація, виконує обов'язки щодо розкриття інформації про свою діяльність відповідно до вимог законодавства України.

8.2. Загальні засади розкриття інформації.

Банк діє в режимі інформаційної відкритості по відношенню до всіх цільових аудиторій з питань розкриття інформації про поточну діяльність, про фінансові результати, стратегії розвитку, екосистему, вплив економічної ситуації та ринкової кон'юнктури на операційні результати та плани.

Розкриття Банком інформації здійснюється відповідно до принципів регулярності, послідовності, оперативності, доступності, рівноправності, достовірності, повноти та порівнянності даних, що розкриваються. Контроль за реалізацією положень Інформаційної політики здійснює Наглядова рада.

Правління забезпечує своєчасність та точність розкриття інформації про всі суттєві аспекти діяльності Банку у формі:

- річного звіту, який готується відповідно до вимог Стандартів Глобальної ініціативи зі звітності в галузі сталого розвитку (GRI) та кращих міжнародних практик розвитку корпоративного управління;
- річного звіту Правління;
- емісійних та інших документів, що підлягають розкриттю емітентами цінних паперів;
- річної та проміжної звітності;
- відомостей, які Банк розкриває як професійний учасник ринків капіталу;
- інформації, яку Банк розкриває як кредитна організація.

Канали розкриття інформації / інструменти комунікацій вибираються таким чином, щоб забезпечувати вільний доступ до інформації, що розкривається.

Це:

- офіційний сайт Банку в мережі Інтернет;
- корпоративні матеріали (звіти, презентації, офіційні прес-релізи та ін.);
- зустрічі, тематичні конференції, прес-конференції, збори, форуми;
- сучасні дистанційні інструменти інформаційного обміну (у тому числі відео-, конференц-зв'язок, веб-трансляції);
- періодичні друковані видання (газети, журнали та ін.);
- офіційна присутність Банку у соціальних медіа.

8.3. Комунікації з акціонерами та інвесторами.

З метою підвищення інвестиційної привабливості у Банку вибудовано систему підтримки постійного прямого діалогу з акціонерами, інвесторами, аналітиками, рейтинговими агентствами шляхом надання додаткових відомостей, пояснень та офіційних коментарів про поточний стан справ у Банку; інформації, необхідної щодо фінансового аналізу діяльності Банку, прийняття зважених інвестиційних рішень.

Глава 9. ЕКОЛОГІЧНА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

9.1. Банк розуміє актуальність питань підвищення енергоефективності української економіки та досягнення енергетичної незалежності, тому обрав нішову стратегію розвитку фінансування енергозберігаючих проектів та має на меті відігравати провідну роль у сегменті фінансування еко-проектів.

9.2. Банк оцінює власні бізнес-рішення, враховуючи їх вплив на суспільство та навколишнє середовище.

9.3. В своїй діяльності Банк дотримується екологічного та соціального законодавства України.

9.4. Позиціонуючи себе як лідера ринку в сфері еко-банкінгу, Банк вибудовує ефективну систему екологічного та соціального менеджменту, яка включає в себе:

- систему внутрішньої еко-культури менеджменту та працівників Банку, росту їх мотивації для застосування принципів екологічної та соціальної етики в роботі Банку та розповсюдженні екологізації банківського бізнесу в цілому, що значно знизить вплив власної діяльності на навколишнє середовище;

- систему оцінки екологічних та соціальних ризиків, яка забезпечує дотримання Банком та позичальниками екологічного і соціального законодавства України, розвиток компетенцій та застосування відповідного підходу щодо управління екологічними та соціальними ризиками, які спираються на кращі світові практики, оцінку проектів потенційних позичальників та аналіз їх економічної діяльності на предмет загрози навколишньому середовищу, відмову від кредитних проектів суб'єктів господарювання, які займаються екологічно та соціально небезпечними видами діяльності (список виключень), на всіх етапах фінансування Банком, систематичну перевірку проектів на відповідність вимогам визначеним контрактом;

- розвиток «зеленого» фінансування, який реалізується через:

- всебічну підтримку проектів, пов'язаних з ефективним використанням енергоресурсів та зменшенням впливу на довкілля,

- реалізацію/впровадження енергозберігаючих проектів в різних галузях економіки,

- розробку спеціальної лінії еко-продуктів для клієнтів, спрямованих на підвищення енергоефективності та ресурсозбереження,

підвищення рівня екологічної обізнаності власників бізнесу та громадськості в цілому.

9.5. Банк надає підтримку соціальним, культурним та освітнім ініціативам, спрямованим на підвищення рівня обізнаності з питань екологічної відповідальності та рівня екологічної культури населення країни.

Глава 10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Цей Кодекс затверджується Загальними зборами.

10.2. Банк може вдосконалювати норми Кодексу та зобов'язаний підтримувати його в актуальному стані відповідно до вимог сучасних стандартів світової та вітчизняної практики корпоративного управління, змін потреб та інтересів акціонерів, працівників, клієнтів, партнерів та інших осіб, що зацікавлені у діяльності Банку, шляхом внесення до нього змін, які затверджуються Загальними зборами.

10.3. Норми Кодексу діють в частині, що не суперечить законодавству України та/або Статуту.