

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням наглядової ради
АТ «Фонд декарбонізації України»
Протокол від 02 вересня 2024 р.
№ 19/2024

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«ФОНД ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ»

Київ – 2024

1. ВСТУП

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ФОНД ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ» (далі – АТ «ФДУ», Товариство), 100 % акцій якого належать державі, органом що здійснює повноваження з управління корпоративними правами держави щодо Товариства, є Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України (далі – Уповноважений орган управління), утворене з метою провадження господарської діяльності та стимулювання реалізації енергоефективних заходів, впровадження енергосервісу, збільшення використання відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива і скорочення викидів вуглецю, а також фінансове забезпечення реалізації державних цільових програм та впровадження фінансово-кредитних механізмів у сфері енергоефективності, збільшення використання відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива і скорочення викидів вуглецю, енергосервісу, а також надання науково-технічних послуг.

Корпоративна етика в Товаристві побудована на засадах прозорості, законності, компетентності, дотримання прав і інтересів держави, клієнтів, кредиторів, керівників і працівників Товариства. Кодекс корпоративної етики АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ФОНД ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ» (далі-Кодекс, Кодекс етики) направлений на підтримання етичних стандартів, якості надання послуг, високих стандартів ведення бізнесу та підвищення ефективності діяльності Товариства. Репутація та майбутні успіхи Товариства значною мірою залежать не тільки від дотримання вимог законодавства України, а й від постійного дотримання усіма працівниками Товариства норм та стандартів корпоративної етики.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Кодекс є зведенням корпоративних стандартів Товариства, на яких ґрунтуються внутрішні відносини між працівниками Товариства, взаємодія з уповноваженим органом управління, партнерами та клієнтами Товариства.

2.2. Кодекс етики встановлює норми поведінки, які базуються на місії і цінностях Товариства і надає чітке розуміння принципів ведення бізнесу для досягнення цілей Товариства. Кодекс розроблено на підставі законодавства України, загальноновизнаних принципів і норм ділової етики, а також Принципів корпоративного управління Товариства. Кодекс не описує всі можливі ситуації, з якими керівники та працівники Товариства можуть зіткнутися у виконанні своїх обов'язків, але містить сформульовані і систематизовані норми і принципи поведінки, якими мають керуватись всі працівники Товариства. Метою Кодексу є просування культури управління ризиками, встановлення високих етичних та професійних стандартів і забезпечення їх дотримання.

2.3. Кодекс етики є основним документом для Товариства, його керівників, працівників і третіх осіб, що діють від імені Товариства у питаннях етичної поведінки. Головним правилом для всіх працівників Товариства, незалежно від робочого часу або корпоративної взаємодії, є дотримання високих етичних стандартів. Дотримання Кодексу є обов'язковим для всіх керівників і працівників Товариства і є невід'ємною умовою роботи кожного з працівників Товариства.

3. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

3.1. Мета створення Кодексу полягає в тому, щоб Товариство, наглядова рада, правління і працівники діяли етично та сумлінно. Кодекс встановлює загальні стандарти діяльності Товариства, які спрямовані на захист репутації Товариства, збільшення прибутковості, фінансової стабільності та ефективної роботи.

3.2. Завдання Кодексу полягає у забезпеченні розуміння працівниками Товариства місії, цінностей і принципів роботи Товариства, свідомості їх ролі в реалізації стратегії Товариства та спрямуванні працівників Товариства на розуміння, підтримку та дотримання єдиних принципів ділової етики з метою підтримки довіри, взаємної поваги та порядності в колективі. Кодекс також спрямований на виявлення та запобігання потенційним ризикам у взаємодії між працівниками Товариства, взаємовідносинами з партнерами, контрагентами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами. Метою Кодексу також є забезпечення балансу між інтересами Товариства, уповноваженого органу управління, працівників, клієнтів, ділових партнерів та інших зацікавлених осіб.

4. МІСІЯ, ВІЗІЯ, КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ

4.1. МІСІЯ - бути передовим інструментом в реалізації стратегій України у сфері енергоефективності і декарбонізації.

4.2. ВІЗІЯ - ми впроваджуємо реалізацію державних програм шляхом надання кредитів для суб'єктів господарювання, державних та комунальних підприємств, органів місцевого самоврядування та формуємо інноваційну фінансову компанію.

4.3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ - це те, на що ми орієнтуємось у повсякденній роботі, а саме:

4.3.1. Енергоефективність – ми допомагаємо бізнесу стати більше енергоефективними та впроваджувати енергозберігаючі технології.

4.3.2. Мрієорієнтованість – ми вважаємо наших клієнтів головними стейкхолдерами. Дослухаємося до їхніх побажань, орієнтуємося на їхні

здатності та проекти щодо реалізації енергоефективних заходів. Постійно підтримуємо зворотній зв'язок та враховуємо інтереси кожного окремо та усіх в цілому в межах реалізації узгоджених проектів з реалізації енергоефективних заходів.

4.3.3. Простозручність – наші програми доступні та прозорі. Заявку на отримання фінансової послуги можна сформувавати онлайн.

4.3.4. Нулекорупційність – ми не толеруємо корупцію та зайву бюрократію. Тут немає місця для хабарів чи заангажованості. Лише максимальна відкритість та прозорість.

4.3.5. Доступність фінансових інструментів – чесне та доступне отримання фінансових послуг стане реальністю завдяки нашій роботі.

4.3.6. Командність - основна цінність Товариства: це працівники, взаємовідносини між якими побудовані на принципах рівності трудових прав працівників. Ми стимулюємо до розвитку, до навчання та здобуття нових компетенцій і навичок команди, забезпечуємо можливості для професійного розвитку і творчого потенціалу всіх працівників в атмосфері підтримки та допомоги один одному. Дбаємо про фізичне та ментальне здоров'я команди. Заохочуємо працівників до проактивності та ініціативності, винагороджуючи результати матеріально та/або кар'єрним зростанням.

4.3.7. Доброчесність - дотримання високих етичних стандартів у всіх аспектах діяльності, включаючи прийняття рішень, управління фінансами та взаємодію з клієнтами та партнерами. Забезпечення системи комплаєнсу для запобігання корупції та шахрайству.

4.4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ

Товариство керується наступними основними принципами:

- ми надійні - на нашу команду можна покластися, це професійні та досвідчені люди, які виконують завдання і досягають цілей;
- ми відкриті - постійно на зв'язку з суспільством, розповідаємо про здобутки та виклики, чесно пояснюємо важливі рішення;
- ми патріотичні - працюємо задля перемоги та розвитку України, створюючи продукти для бізнесу та органів місцевого самоврядування, що допомагають економіці держави працювати і розвиватися;
- ми людяні - наші дії прості та зрозумілі, орієнтовані на зручність та доступність для клієнтів;

Товариство щоденно та неухильно:

- буде відносини зі своїми працівниками на принципах дотримання прав людини і гідності особистості, створення рівних можливостей для працівників. Ми вітаємо ініціативи працівників та забезпечуємо пряме спілкування керівників та кожного працівника Товариства. Ми підтримуємо залучення колективу до опрацювання перспективних ідей для досягнення наших спільних цілей. Ми гарантуємо, що як будь-яка ідея нашого працівника, так і питання допомоги працівнику, у разі якщо працівник звертається за допомогою з інших питань діяльності Товариства, буде розглянута на вищому рівні та ефективно вирішена;
- буде взаємини з партнерами, клієнтами, контрагентами на принципах поваги, чесності, об'єктивності та сумлінності;
- забезпечує прозорість та довіру у взаємовідносинах з клієнтами, партнерами, регуляторами, уповноваженим органом управління та суспільством;
- забезпечує неухильне дотримання законодавства України, внутрішніх документів Товариства та загальноприйнятих стандартів етики та поведінки, звичаїв ділового обороту та визнає верховенство права у всіх сферах суспільно-економічного життя;
- забезпечує відкритість, партнерство та співробітництво у взаємовідносинах з місцевими громадами, органами державної влади та місцевого самоврядування.

4.5. Наглядова рада визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей, які базуються на високих стандартах ведення бізнесу та ділової етики.

4.6. Керівники та працівники Товариства приймають та зобов'язані дотримуватись корпоративних цінностей.

5. ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ

5.1. Для кожного керівника та працівника Товариства використання Кодексу є корисним, оскільки воно допомагає приймати правильні рішення, уникати ситуацій, що можуть зашкодити репутації керівників, працівників або Товариства в цілому.

5.2. Керівники та працівники Товариства повинні знати Кодекс та дотримуватися його під час виконання своїх обов'язків, пам'ятаючи, що їх поведінка має безпосередній вплив на їхню власну репутацію та репутацію Товариства.

5.3. У разі неможливості самостійно вирішити спірне питання, нерозуміння вимог Кодексу, або хоч на одне запитання Кодексу працівнику важко відповісти, або відповідь є негативною, працівник повинен та може звернутися

за порадою та роз'ясненням до свого безпосереднього керівника або до Головного комплаєнс-менеджера, які нададуть кваліфіковану консультацію та пораду.

5.4. Працівники Товариства при прийомі на роботу ознайомлюються з Кодексом, в т.ч. під підпис. Ознайомлення з Кодексом третіх осіб, які діють від імені Товариства, відбувається через оприлюднення Кодексу на веб-сайті Товариства. При затвердженні нової редакції Кодексу Товариство забезпечує ознайомлення працівників зі змінами та оприлюднює на сайті Товариства.

6. СТАНДАРТИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В ТОВАРИСТВІ

6.1. Командна робота

Ми розуміємо, що сильна та професійна команда є ключем до успіху Товариства. Тому, ми прагнемо створити робочу атмосферу, яка сприятиме розкриттю потенціалу кожного працівника Товариства. Ми команда односторонців, яка активно рухає та реалізує ідеї. Кожен з нас своєю поведінкою втілює правильну модель взаємодії в команді. Ми інвестуємо в професійний розвиток наших працівників і визнаємо його важливість. Командна робота має для нас велике значення. Кожен працівник має можливість відкрито висловити свою точку зору щодо будь-якого питання. Ми поважаємо думки інших та ділимося знаннями з метою досягнення високих результатів. В складній командній роботі ми здатні вирішувати найважчі завдання і досягати найкращих результатів.

Ми створюємо атмосферу взаємоповаги, розуміння та підтримки. У нашому робочому середовищі недопустимі зневага, приниження та будь-яка форма дискримінації (наприклад, за віком, релігією, політичними поглядами, віросповіданням, етнічною або расовою належністю та інше). Ми завжди ведемо конкретні та аргументовані ділові розмови з колегами як в межах Товариства, так і поза межами Товариства. Ми прагнемо уникати особистих конфліктів та негативних емоцій у взаємодії один з одним.

6.2. Комунікації в Товаристві

Дотримання високих стандартів чесності, правдивості та справедливості у всіх взаєминах. Керівники Товариства є особистим прикладом для нас у досягненні поставлених цілей та реалізації стратегії, місії, візії та мети діяльності Товариства. Незалежно від посади, яку працівник займає в Товаристві, ми покладаємося на принципи командної роботи, взаємної поваги, взаємодопомоги та відкритості у взаємовідносинах між працівниками. Ми вважаємо за необхідне використовувати коректну форму звернення до колег, проявляти толерантність, доброзичливість та гнучкість під час спільного розв'язання завдань. Товариство прагне мінімізувати ризики конфліктів

інтересів, які можуть виникнути у процесі нашої діяльності. Керівники мають зобов'язання належним чином інформувати своїх підлеглих про стратегію та цілі Товариства, оскільки вони визначають курс для кожного підрозділу Товариства. Лише розуміння цілей та очікуваних результатів дозволить нам сформулювати конкретні завдання для кожного працівника Товариства, враховуючи його важливість для успіху нашої діяльності Товариства. Це сприятиме самостійності та відповідальності кожного працівника Товариства у досягненні стратегічних цілей Товариства.

6.3. Відповідальність та збереження довіри

Керівники та працівники Товариства беруть на себе відповідальність за свої дії та наслідки своїх вчинків і відповідають за них, включаючи помилки, дотримуються обіцянок.

6.4. Ділове спілкування та субординація

У нашому Товаристві ми визнаємо важливість ефективного ділового спілкування між партнерами, клієнтами та працівниками, як усередині, так і поза межами Товариства. Корпоративні правила ділового спілкування базуються на позитивних манерах поведінки та зовнішньому вигляді під час спілкування з колегами та клієнтами. Важливою частиною ділового спілкування є повага до інших точок зору. Проте, наша пріоритетна мета полягає в захисті інтересів Товариства, зокрема, шляхом соціально спрямованих дій, зважаючи на соціальну направленість основної діяльності Товариства. Працівники повинні дотримуватися принципів субординації, діючи та приймаючи рішення в межах своїх посадових інструкцій. У випадках, коли проблеми не можуть бути вирішені самостійно або коли це передбачено внутрішніми нормативними документами Товариства, повідомити про проблеми або з'ясувати наявні питання працівники Товариства можуть, звернувшись до вищого рівня управління.

6.5. Недопущення дискримінації та мобінгу

Повага та справедливість.

У Товаристві категорично відкидаються будь-які форми дискримінації та мобінгу на підставі статі, віку, соціального статусу, стану здоров'я, національності, етнічного походження, релігійних та політичних переконань, сімейного стану тощо. Ми прагнемо забезпечити всім працівникам Товариства рівні можливості для розвитку та професійного зростання, незалежно від цих факторів. У Товаристві ми активно протидіємо будь-якому переслідуванню та тиску на працівників. Ми робимо все можливе, щоб забезпечити рівноправне та справедливе ставлення до всіх людей і уникати будь-якої форми дискримінації на будь-яких підставах. Наше Товариство ставить за мету

створення безпечного та доброзичливого робочого середовища для всіх своїх працівників.

6.6. Захист приватності працівників

Товариство розуміє важливість та забезпечує захист персональних даних своїх працівників, а також конфіденційну інформацію про їх особисте життя. Така інформація не може бути передана або розкрита всередині або поза межами Товариства, крім випадків, коли таке розголошення дозволено або вимагається згідно із вимогами законодавства України.

Якщо працівник Товариства випадково дізнався про персональні дані або конфіденційну інформацію про свого колегу, а також відомості про особисте життя, він зобов'язується не розголошувати такі дані без попередньої згоди колеги. Товариство гарантує захист інформації та документів, які отримані від працівника Товариства, а також інформації та документів, що стосуються розгляду повідомлень про неприйнятну поведінку та порушення в діяльності Товариства.

6.7. Правила зовнішнього вигляду

Всі працівники мають виглядати охайно та дотримуватись ділового стилю/кежуел в поєднанні з елегантністю в одязі та аксесуарах. В одязі вітається хороший смак і почуття міри. Працівникам, що представляють інтереси Товариства та/або контактують із зовнішніми клієнтами, партнерами, контрагентами, при виборі одягу, аксесуарів необхідно надавати перевагу традиційному діловому стилю. Наш зовнішній вигляд має показувати, що ми налаштовані на ділові стосунки. Ми пам'ятаємо, що кожен працівник Товариства є його обличчям. В п'ятницю усі працівники можуть приходити на роботу в одязі вільного стилю, за винятком недоречного, та у разі, коли на цей день не заплановано ділових зустрічей з клієнтами, партнерами, контрагентами.

6.8. Культура корпоративного стилю

Товариство відстоює використання корпоративного стилю, що визначено внутрішніми нормативними та організаційними документами Товариства. Корпоративний стиль є необхідною складовою нашого іміджу. Використання корпоративної символіки та атрибутики є важливим інструментом досягнення цілей Товариства та сприяє формуванню високого рівня репутації.

6.9. Охорона здоров'я та безпека на роботі

Товариство піклується про фізичне та ментальне благополуччя працівників. Питання охорони здоров'я і безпеки праці, права людини та запобігання дитячій праці займають важливе місце серед етичних стандартів Товариства.

Ми дбаємо про охорону здоров'я та безпеку кожного члена нашої команди. Товариство суворо дотримується вимог відповідних нормативних актів України, для забезпечення безпечних умов праці для всіх працівників Товариства.

6.10. Відповідальне використання майна та ресурсів

Закупівлі

Працівники Товариства повинні проявляти обережне та дбайливе ставлення до майна Товариства, об'єктів нерухомого майна, обладнання та інших активів, включаючи, але не обмежуючись, інформацією, інтелектуальною власністю, комерційною таємницею та іншою конфіденційною інформацією, що належать Товариству, нашим клієнтам, постачальникам та третім особам. Не дозволяється використовувати майно та ресурси Товариства для здійснення незаконних дій або дій, що можуть завдати шкоди Товариству та іншим фізичним або юридичним особам. Товариство дотримується обмежень, що застосовуються до використання майна, на яке поширюються авторські права або інші права власності. Керівники і працівники Товариства не можуть використовувати назву Товариства, списки клієнтів Товариства з будь-якої сторонньої метою, не пов'язаною із виконанням своїх функціональних обов'язків. Товариство неухильно дотримується законодавства України щодо закупівель, в т.ч. в межах затвердженого фінансового плану Товариства на відповідний рік. Керівники та працівники Товариства раціонально підходять до вибору предметів закупівель.

6.11. Відповідальність керівників Товариства за культуру поведінки та етичні стандарти

На керівників Товариства покладена важлива роль у створенні та підтриманні високої культури поведінки в Товаристві, в рамках якої працівники Товариства розуміють свої обов'язки та права.

В Товаристві ми будемо прозорі та відкриті комунікації, які передбачають можливість для працівників будь-якого рівня звертатися безпосередньо до правління та наглядової ради Товариства зі своїми ідеями, питаннями, пропозиціями чи скаргами. Керівники створюють умови та атмосферу, які заохочують своїх працівників до відкритого спілкування. Працівники мають права та можливість відкрито обговорювати будь-які етичні питання, пов'язані з діяльністю Товариства. Керівники створюють умови для відкритого спілкування, де кожен працівник Товариства відчуває комфорт при обговоренні будь-яких питань, у тому числі етичних аспектів. Керівники Товариства створюють - атмосферу, що сприяє встановленню високих етичних стандартів:

- надають особистий приклад та демонструють підтримку Кодексу етики Товариства;
- уважно розглядають всі пропозиції та ідеї підлеглих працівників, докладають максимальних зусиль для впровадження та реалізації пропозицій для оптимізації діяльності Товариства;
- прислухаються до працівників Товариства, які доводять їм свої побоювання, та ставляться до них відповідально;
- не допускають випадків незаконного впливу на працівників Товариства в межах організації діяльності Товариства.

6.12. Підтримка комплаєнс-культури

Товариство прагне підтримувати культуру високих етичних стандартів, включаючи дотримання всіх внутрішніх політик та процедур комплаєнсу. Кожен співробітник зобов'язаний дотримуватися цих стандартів, сприяючи підтримці прозорості, доброчесності та відповідальності в усіх аспектах діяльності.

Усі повинні усвідомлювати важливість комплаєнсу як складової етичної поведінки.

Товариство заохочує співробітників повідомляти про будь-які порушення політик комплаєнсу або підозри на порушення.

7. ПРАВИЛА ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ

7.1. Захист інтересів та надання об'єктивної інформації

Товариство надає велике значення та повагу своєму уповноваженому органу управління завжди ставлячи їхні інтереси на перше місце. З метою захисту цих інтересів, Товариство:

- дотримується принципів корпоративної етики, викладених у Кодексі та принципів корпоративного управління;
- організовує ефективну систему управління, яка забезпечує ефективність та прозорість діяльності Товариства;
- забезпечує надання точної та об'єктивної інформації про діяльність Товариства, що дозволяє уповноваженому органу управління та інвесторам максимально розуміти ситуацію в Товаристві;
- гарантує повне та своєчасне виконання прийнятих рішень уповноваженого органу управління, що підтримує його активну участь та вплив на розвиток Товариства;

- прагне побудувати довгострокові партнерські відносини з уповноваженим органом управління, демонструючи високу відповідальність та довіру у всіх аспектах нашої взаємодії.

7.2. Відносини із зовнішніми стейкхолдерами

7.2.1. Забезпечення державних програм та пільгового кредитування

Клієнт є головною цінністю Товариства. Результати діяльності Товариства залежать від максимального задоволення запитів клієнтів щодо впровадження фінансово-кредитних механізмів та реалізації державних програм в сфері декарбонізації та енергоефективної трансформації. Ми створюємо продукти та послуги, які відповідають державним програмам та враховують інтереси партнерів та клієнтів, в межах, встановлених законом та внутрішніми документами Товариства. Надаємо доступ до інформації Товариства і забезпечуємо прозорість діяльності Товариства. Ми намагаємось зрозуміти потреби клієнта та готові бути залученими у повній мірі сил колективу Товариства задля виконання взятих зобов'язань щодо фінансування заходів з енергоефективності та енергозбереження в Україні.

7.2.2. Чесність

Ми прагнемо побудувати з клієнтами довгострокові взаємовигідні стосунки на основі довіри, прозорості та чесності. Ми гарантуємо дотримання всіх законодавчих та нормативних актів України, що стосуються захисту прав споживачів та інших клієнтів. Ми виконуємо лише ті операції, на які маємо відповідні ліцензії та дозволи.

У своїй рекламі ми повністю уникаємо введення в оману та приховування інформації. Ми завжди дбаємо про те, щоб інформація про діяльність Товариства була достовірною і не спотворювала реального стану речей. Правилком гарного тону є участь не менше двох представників Товариства у ділових зустрічах з сторонніми організаціями як то банки, страхові компанії, тощо.

7.3. Конфіденційність

7.3.1. Ми забезпечуємо надійне збереження та захист інформації про партнерів, клієнтів, контрагентів. До конфіденційної інформації та персональних даних доступ надається у встановленому законодавством України порядку.

7.3.2. Товариство залишає за собою право не співпрацювати з постачальниками, які порушують вимоги законодавства України, у тому числі, але не обмежуючись, щодо забезпечення прав працівників, охорони праці та дотримання техніки безпеки, захисту навколишнього середовища, а також

постачальниками, які не поділяють цінності й принципи, правила етики та ділової поведінки, викладені у Кодексі.

7.4. Дотримання вимог законодавства, вимог регулятора

7.4.1. Товариство вимагає від кожного керівника та працівника, щоб усі дії та рішення вчинені та/або прийняті ними у рамках виконання своєї роботи та функціональних обов'язків відповідали стандартам, прямо або опосередковано зазначеним у законодавстві України та внутрішніх документах Товариства.

7.4.2. Керівники та працівники Товариства повинні дотримуватись законодавства України, нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Національного банку України, інших нормативно-правових актів України, ринкових стандартів, внутрішніх документів Товариства.

7.5. Культура управління ризиками

7.5.1. Культура управління ризиками - це дотримання визначених Товариством принципів, правил, норм, спрямованих на поінформованість усіх працівників Товариства щодо прийняття ризиків та управління ризиками в Товаристві.

7.5.2. Ми розвиваємо необхідну атмосферу культури управління ризиками, забезпечуючи розуміння ролі керівників та працівників Товариства у процесі управління ризиками з метою досягнення наших цілей. Ми також надаємо зрозумілі вказівки щодо відповідальності за відхилення від встановленого рівня ризик-апетиту.

7.5.3. Ми створюємо та підтримуємо високу культуру управління ризиками, забезпечуючи, щоб члени наглядової ради, правління Товариства та інші працівники Товариства були ознайомлені з процесом управління ризиками. Ми залучаємо їх до управління ризиками та забезпечуємо навчання з цього питання.

7.5.4. Наглядова рада Товариства визначає та контролює дотримання корпоративних цінностей Товариства, які базуються на веденні бізнесу та діяльності на законних та етичних принципах, та постійно підтримує високу культуру управління ризиками.

7.5.5. Товариством створено трьох-лінійний захист системи внутрішнього контролю управління ризиками відповідно до статутних документів Товариства. Товариство просуває обізнаність серед працівників щодо ризиків шляхом забезпечення систематичного інформування всіх структурних підрозділів Товариства про стратегію, політику, процедури з управління

ризиками та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Товариством.

7.6. Запобігання корупційним діям та хабарництву, протидія злочинам

7.6.1. Товариство проголошує нульову толерантність до будь-яких форм корупції та хабарництву та діє відповідно до антикорупційного законодавства України та затвердженої Антикорупційної програми Товариства. Товариство активно підтримує поширення антикорупційної культури в суспільстві.

7.6.2. Керівникам та працівникам Товариства суворо заборонено отримувати, обіцяти, просити, надавати, пропонувати хабарі в будь якій формі, безпосередньо або через посередництво третіх осіб незалежно від обставин.

7.6.3. Керівникам, працівникам Товариства, а також постачальникам та партнерам, які діють від імені Товариства, заборонено здійснювати корупційні дії або вчиняти хабарництво. Ці дії є недопустимими та забороненими.

7.6.4. Товариство не укладає жодних угод, щодо яких є сумніви стосовно походження та призначення грошових коштів, які підлягають отриманню або сплаті. Ми ретельно перевіряємо та переконуємося в законності всіх фінансових транзакцій.

7.6.5. Товариство забезпечує вжиття заходів, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання і протидії злочинам у сфері службової та господарської діяльності (шахрайство), в т.ч. у сфері закупівель.

7.6.6. Товариство забороняє керівникам та працівникам надавати консультації клієнтам та контрагентам, що спрямовані на порушення законодавства України, в т.ч. щодо ухилення від оподаткування, та спрямованих на порушення внутрішніх документів Товариства.

7.7. Запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму (ПВК/ФТ).

Санкції

7.7.1. У Товаристві заборонено здійснення легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового знищення (далі - ВК/ФТ).

7.7.2. Товариство дотримується вимог законодавства про протидію легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (далі – законодавство сфери ПВК/ФТ).

7.7.3. Товариство вживає всі можливі заходи, щоб мати ділові стосунки тільки з надійними зовнішніми стейкхолдерами, які займаються законною діяльністю

і отримують доходи тільки із законних джерел, та дотримуємось процедур належної перевірки клієнтів та контрагентів.

7.7.4. Товариством забороняється надавати консультації клієнтам та контрагентам, спрямованих на ухилення від вимог законодавства сфери ПВК/ФТ.

7.7.5. У Товаристві заборонено порушувати санкційне законодавство.

7.7.6. Товариство використовує процедури внутрішнього контролю для забезпечення відповідності законодавству про санкції. Ділові відносини з фізичними або юридичними особами, які перебувають під впливом санкцій, підтримуються, якщо не заборонено законодавством України.

7.8. Конфлікт інтересів

7.8.1. Конфлікт інтересів – це:

- наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;
- суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень, в т. ч. наявний або потенційний конфлікт між особистими (приватними) інтересами та посадовими чи професійними обов'язками особи або конфлікт, що виникає під час виконання такою особою несумісних обов'язків;
- ситуація, коли уповноважена особа із закупівель, що діє від імені Товариства та бере участь у проведенні процедури закупівлі/спрощеної закупівлі, або може вплинути на результати таких закупівель, може опинитися, або вже є перед вибором між її службовими/представницькими повноваженнями та своїм приватним інтересом, що може призвести до необ'єктивності та упередженості (на користь такої особи), під час прийняття рішень, щодо здійснення/утримання від дій під час проведення процедури закупівлі/спрощеної закупівлі.

7.8.2. Керівники та інші працівники Товариства повинні уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та не брати участь в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги належним чином та чесно виконувати свої обов'язки.

7.8.3. Кожен керівник та працівник Товариства має обов'язки виявляти, попереджувати та врегульовувати ситуації конфлікту інтересів. Усі такі

ситуації підлягають вирішенню згідно загальної процедури врегулювання конфлікту інтересів.

7.8.4. Товариство встановлює суворі правила стосовно управління конфліктом інтересів та обмежує самостійне прийняття рішень керівниками та працівниками Товариства, які потрапили в ситуацію конфлікту інтересів.

7.8.5. В Товаристві не забороняється спільна робота близьких осіб та членів однієї сім'ї. Близькими особами – є чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника/керівника Товариства. Членами сім'ї є особи, що належать до членів сім'ї згідно законодавства України, в тому числі особи, що не перебувають у зареєстрованому державними органами шлюбі, проте утворили сім'ю на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства, спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. З метою уникнення конфлікту інтересів для працівників/керівників, які є відносно один одного близькими особами та/або членами сім'ї забороняється:

- їх пряме функціональне підпорядкування;
- одночасне перебування в статусі керівників/ключових осіб Товариства;
- одночасне перебування у складі колегіальних органів Товариства (в т.ч. в різних колегіальних органах Товариства). Зазначені обмеження стосуються також виконуючих обов'язків керівників/ключових осіб Товариства на період їх призначення.

7.8.6. Працівники мають негайно повідомити керівника Товариства, Головного комплаєнс-менеджера та спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції (у випадку корупційної складової) при настанні реальної та появи потенційної ситуації конфлікту інтересів, використовуючи всі існуючі в Товариства процедури інформування, в т.ч. конфіденційне (анонімне) повідомлення.

7.9. Подарунки

7.9.1. Ми дотримуємось наших внутрішніх політик та законодавства України яке регулює питання щодо отримання подарунків, при цьому подарунки повинні відповідати загальновизнаним уявленням про гостинність та бути в межах встановлених обмежень.

7.9.2. Категорично забороняється вимагати, просити, одержувати подарунки (незалежно від їх вартості) для себе або близьких осіб від юридичних та фізичних осіб.

7.9.3. Корпоративні подарунки не повинні бути такими, щоб їх можна було вважати неправомірною вигодою або іншими неналежними формами компенсації чи оплати.

7.9.4. Подарунки у вигляді грошових коштів, дорогоцінних металів заборонені, їх не можна пропонувати або отримувати за жодних обставин.

7.9.5. Якщо керівнику або працівнику запропонували подарунок, який заборонений нашими правилами або законодавством України, такий працівник має ввічливо відмовитись від подарунку.

7.10. Інформування про неприйнятну поведінку і порушення в діяльності Товариства

7.10.1. Неприйнятна поведінка і порушення в діяльності Товариства для керівників та працівників Товариства є недопустимими.

7.10.2. Неприйнятна поведінка і порушення в діяльності Товариства – поведінка працівників Товариства, що порушує або протирічить вимогам законодавства України (включаючи законодавство України про захист прав споживачів фінансових та платіжних послуг), нормативно-правових актів України, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, внутрішніх документів та процедур Товариства, включаючи принципи (кодекс) корпоративного управління Товариства, Кодексу корпоративної етики Товариства, виникнення конфлікту інтересів. Неприйнятна поведінка і порушення в діяльності Товариства включають:

- порушення, недотримання законодавства України та ринкових стандартів;
- порушення, недотримання внутрішніх документів Товариства;
- подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності;
- порушення та недотримання законодавства України у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
- порушення санкцій, порушення та недотримання санкційного законодавства;
- корупція, порушення та недотримання законодавства України системи управління щодо протидії корупції;
- хабарництво, отримання або пропонування хабаря;

- шахрайство;
- порушення та недотримання процедур щодо запобігання конфлікту інтересів;
- конфлікт інтересів, приховування факту конфлікту інтересів, неповідомлення про конфлікт інтересів;
- злочини у сфері службової діяльності, посадовий злочин, зловживання службовим становищем;
- злочин у сфері господарської діяльності, при закупівлях, скоєння економічного злочину;
- порушення прав споживачів фінансових та платіжних послуг, оманливе подання інформації;
- надання послуг чи консультацій клієнтам та контрагентам, спрямованих на уникнення ними чи їх контрагентами сплати податків або виконання встановлених законодавством України або договірними умовами інших зобов'язань;
- неправомірні дії з персональними даними;
- дискримінація;
- неетична поведінка працівників Товариства;
- переслідування осіб, які повідомили про порушення;
- інші порушення та зловживання тощо.

7.10.3. Товариство вважає неприпустимим та забороненим будь – яке цілеспрямоване та свідоме порушення Кодексу або здійснення неприйнятної поведінки і порушення в діяльності Товариства.

7.10.4. Товариство заохочує можливість повідомлення наглядової ради (прямо або опосередковано через Головного комплаєнс-менеджера та спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції (у випадку корупційної складової), відповідального працівника сфери ПВК/ФТ, (у разі порушень законодавства сфери ПВК/ФТ) про обґрунтовані занепокоєння щодо неприйнятної поведінки/порушень в діяльності Товариства. Ніхто не має права вимагати від інших порушувати стандарти поведінки та Кодексу.

7.10.5. Кожне повідомлення про неприйнятну поведінку та порушення в діяльності буде належним чином опрацьоване в Товаристві. За кожним фактом Товариство здійснить усі необхідні заходи задля безпечної роботи Товариства, захисту інтересів клієнтів та працівників.

7.10.6. Працівник Товариства повинен повідомляти своїх безпосередніх керівників, а також Головного комплаєнс-менеджера, спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції, відповідального працівника сфери ПВК/ФТ, відповідно до повноважень, про всі випадки неприйнятної поведінки, порушення в діяльності Товариства, з метою запобігання діяльності, що наносить шкоду інтересам Товариства, використовуючи всі існуючі в Товаристві процедури інформування, в т.ч. конфіденційне (анонімне) повідомлення.

7.10.7. Повідомлення може бути надано самотійно, по телефону, через веб-сайт Товариства у розділі «Комплаєнс», надіслано на e-mail адресу compliance@fdu.com.ua, поштою з відміткою «для комплаєнс-менеджера», «для спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції», для «відповідального працівника сфери ПВК/ФТ». Такі повідомлення вважаються суворо конфіденційними.

7.10.8. Товариство забезпечує дотримання прав та гарантій захисту заявників/викривачів (керівників, працівників, клієнтів, контрагентів, третіх осіб). Товариство гарантує, що працівник Товариства, який добросовісно повідомив про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Товариства, не буде покараний.

7.10.9. Товариство забезпечує захист працівників (їх близьких осіб), які повідомили/подали повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Товариства, від будь яких дискримінаційних заходів - помсти, переслідувань, звільнення чи примушення до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи піддання інших негативних заходів впливу (переведення, атестація (переатестація), зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо), або піддання загрози таких заходів впливу, вчинених відповідно до правил, встановлених внутрішнім документом щодо конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Товариства, в т.ч. від любых негативних проявів або заходів інших керівників/працівників Товариства, що були визнані таким повідомленням. По відношенню до керівників/працівників Товариства, які впливають або мають намір вплинути на будь-яку особу, яка добросовісно направила повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності, Товариство може застосувати заходи дисциплінарного впливу.

7.10.10. Якщо керівник/працівник Товариства виявився залученим в дії, які протирічать нормам Кодексу, але добровільно повідомив про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Товариства, такі дії будуть враховані при розгляді питання про відповідальність.

7.10.11. Товариство забезпечує захист керівника/працівника Товариства, щодо якого було отримано повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Товариства, від негативних наслідків, якщо результати розгляду/розслідування повідомлення завершені відсутністю доказів неприйнятної поведінки такого працівника/керівника Товариства.

7.10.12. Товариство забезпечує захист інформації та документів, отриманих про керівника або працівника Товариства, та інформації і документів, отриманих під час розгляду повідомлень про неприйнятну поведінку і порушення в діяльності Товариства.

7.11. Достовірність звітності

7.11.1. Кожен працівник Товариства відповідає за точність, надійність та достовірність будь-якої офіційної комунікації, за яку він несе відповідальність. Усі працівники Товариства повинні забезпечувати точність звітності, відповідно до процедур формування звітності Товариства, точність та вчасність підготовки і подання фінансової та інших видів звітності. Кожен працівник Товариства повинен забезпечувати, щоб усі дії та рішення, вчинені чи прийняті на виконання його/її робочих обов'язків, відповідали стандартам, офіційно встановленим законодавством України.

7.12. Захист конфіденційної інформації

7.12.1. Керівники та працівники Товариства при виконанні своїх посадових обов'язків можуть мати доступ до конфіденційної інформації, яка стосується партнерів, клієнтів, колег, контрагентів або діяльності Товариства.

7.12.2. Товариство захищає конфіденційну інформацію. Інформація використовується працівниками Товариства виключно для виконання функціональних обов'язків і може бути розкрита або передана третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені законодавством України. Ми зберігаємо персональні дані керівників, працівників, клієнтів, контрагентів у режимі конфіденційності. Збирання та оброблення персональних даних здійснюється з дотриманням вимог законодавства України.

7.12.3. Порушення, пов'язані з розповсюдженням конфіденційної інформації, можуть мати серйозний вплив на нашу репутацію та довіру. Такі порушення можуть мати тяжкі наслідки для працівників Товариства, включаючи припинення трудових відносин, а також заходи цивільно-правової та/або кримінальної відповідальності.

7.12.4. Працівники Товариства в письмовій формі приймають зобов'язання про нерозголошення конфіденційної інформації (інформації з обмеженим доступом/ІзОД), як під час роботи, так і після завершення трудових відносин.

8. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

8.1. Товариство взаємодіє з суспільством, враховуючи свою значимість для нього і свою відповідальність перед ним.

9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ

9.1. Керівники та працівники Товариства зобов'язуються дотримуватися правил Кодексу.

9.2. Товариство перевіряє дотримання правил і стандартів поведінки, які викладені у Кодексі, шляхом моніторингу. Наглядова рада Товариства контролює дотримання Кодексу шляхом отримання періодичних звітів від Головного комплаєнс-менеджера та спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції.

9.3. Порухення Кодексу охоплює такі дії працівників Товариства, які можуть негативно вплинути на клієнтів, власну прибутковість/активи Товариства або порушити ринкові умови, що можуть призвести до штрафних санкцій, втрати доходу або зіпсування репутації Товариства. Якщо працівник Товариства знає про порушення або потенційну ситуацію, яка може спричинити порушення, і не повідомляє про це, такі дії розглядаються, як порушення Кодексу.

9.4. У разі порушення правил і норм Кодексу Товариство має право застосовувати заходи, передбачені законодавством України. Працівники Товариства, які порушили норми Кодексу, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності відповідно до законодавства України. Порушення вимог Кодексу керівником або працівником Товариства може призвести до застосування дисциплінарних стягнень.

9.5. Керівники та працівники Товариства можуть бути притягнуті до адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства України, в тому числі щодо законодавства протидії корупції, використання інсайдерської інформації у власних цілях, розголошення конфіденційної інформації.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Кодекс набирає чинності з дати його затвердження наглядовою радою Товариства та діє до його скасування наглядовою радою Товариства або прийняття нового внутрішнього нормативного документу, який регулює аналогічні питання, у встановленому законодавством України та внутрішніми нормативними документами Товариства порядку.

10.2. Правління Товариства забезпечує погодження Кодексу. Безпосередньо в розробці Кодексу беруть участь правління Товариства, працівники напряму комплаєнс та антикорупційної діяльності. Зміни та доповнення до Кодексу

оформлюються окремим документом або шляхом його викладення у новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

10.3. Всі питання, не врегульовані Кодексом, вирішуються у формах, що не суперечать законодавству України, в порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Товариства та на підставі законодавства України.