

## Корпоративне управління

З МЕТОЮ РЕАЛІЗАЦІЇ НАМІРІВ АКЦІОНЕРА І КЕРІВНИЦТВА БАНКУ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ НАЙВИЩОГО РІВНЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ, УМІННЯ ВСЕЛИТИ ВПЕВНЕНІСТЬ ПАРТНЕРАМ І КЛІЄНТАМ У ДОВГОСТРОКОВОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ПОТЕНЦІАЛІ БАНКУ, БАНКОМ УХВАЛЕНО ВЛАСНІ ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ – ДОКУМЕНТ, У ЯКОМУ ВИКЛАДАЄТЬСЯ СТАВЛЕННЯ АКЦІОНЕРА І КЕРІВНИЦТВА БАНКУ ДО ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕТОДІВ ЇХ ВИРІШЕННЯ У БАНКУ.

### АКЦІОНЕР БАНКУ

Акціонер Банку має захищати інтереси Банку та його вкладників, активно використовуючи свої повноваження на Загальних зборах Акціонерів – вищому органі управління Банку. Акціонер вживає усіх необхідних заходів для гарантування того, щоб структура власності Банку не перешкоджала корпоративному управлінню на належному рівні. Лише компетентні та надійні особи, які можуть привнести власний досвід на користь Банку, були обрані членами Наглядової ради, та Наглядова рада звітувала і була відповідальною за діяльність та фінансовий стан Банку. Акціонер під час прийняття власних рішень повинен враховувати насамперед інтереси заінтересованих осіб Банку, а саме вкладників, інших кредиторів, працівників Банку тощо. Своєю чергою, Банк сприяє реалізації та забезпечує захист прав та законних інтересів акціонера, передбачених Статутом, Положенням про Загальні збори Акціонерів Банку та чинним законодавством України. Право акціонера на участь в управлінні Банком реалізується через його участь у Загальних зборах Акціонерів Банку.

### НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ

Наглядова рада є колегіальним органом, що здійснює захист прав вкладників, інших кредиторів та Акціонера банку, і в межах компетенції, визначеної законодавством та статутом Банку, контролює та регулює діяльність Правління Банку. Наглядова рада

не бере участь у поточному управлінні Банку. Наглядова рада контролює діяльність Правління Банку, дотримання Статуту та будь-яких інших відповідних нормативних положень. У зв'язку з цим Наглядова рада має право перевіряти дані обліку та здійснення будь-яких управлінських функцій у Банку. Наглядова рада перевіряє річну фінансову звітність, включаючи пропозиції щодо розподілу прибутку і щорічний звіт Правління та подає свої коментарі до нього на розгляд Загальних зборів. За підсумками року Наглядова рада звітує перед Загальними зборами про свою діяльність.

### ПРАВЛІННЯ БАНКУ

Правління є виконавчим органом Банку, що здійснює поточне управління. Правління підзвітне Загальним зборам і Наглядовій раді, організовує виконання їх рішень. Правління розробляє та передає на затвердження Наглядовій раді проекти річного бюджету та стратегії Банку і забезпечує їх реалізацію. Стратегія розвитку Банку визначає наявні та перспективні банківські продукти та послуги, ринки, сфери дії, в яких Банк планує досягти переваги над конкурентами, а також потреби Банку щодо фінансових, операційно-технологічних та кадрових ресурсів.

Наглядова рада затверджує стратегію розвитку Банку відповідно до основних напрямків діяльності, визначених Загальними зборами Акціонерів Банку. Реалізація стратегії розвитку Банку покладається на Правління Банку. Стратегія Банку оновлюється відповідно до змін ринкових умов. На регулярній основі та на вимогу Наглядової ради Правління подає Наглядовій раді звіт про стан виконання стратегії розвитку Банку, про фінансово-господарський стан Банку та хід виконання планів і завдань. Правління та Наглядова рада проводять спільні засідання принаймні раз на квартал. Банк зобов'язаний забезпечити проведення щорічної перевірки фінансової звітності, комбінованої фінансової звітності та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності Банку аудиторською фірмою відповідно до законодавства України, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України, норм і стандартів аудиту, затверджених Аудиторською палатою України згідно з міжнародними стандартами аудиту та етики. За підсумками року Правління звітує перед Наглядовою радою про свою діяльність. Наглядова рада розглядає щорічний звіт Правління та подає свої коментарі до нього на розгляд Загальних зборів Акціонерів Банку.



## НЕЗАЛЕЖНІ ПІДРОЗДІЛИ БАНКУ

Банк утворює постійно діючий підрозділ з управління ризиками, що підпорядковується та підзвітний Наглядовій раді Банку та має відповідати за впровадження внутрішніх положень і процедур управління ризиками відповідно до визначених Наглядовою радою стратегії та політик, процедур та порядків управління ризиками. Також Банк створює постійно діючий підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), який відповідає за контроль за дотриманням Банком норм законодавства, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів, контроль взаємовідносин Банку з клієнтами та контрагентами для попередження участі Банку або його використання в незаконних операціях, здійснює контроль за дотриманням механізму конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку в Банку/порушення в діяльності Банку, забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, а також контроль за захистом персональних даних. Цей підрозділ підпорядковується та підзвітний Наглядовій раді Банку і виконує свої обов'язки відповідно до внутрішніх процедур та чинного законодавства. Ефективність діяльності системи управління ризиками та комплаєнс у Банку, включаючи оцінку ефективності системи внутрішнього контролю, має періодично перевірятися внутрішнім аудитом.

## ФІДУЦІАРНІ ОБОВ'ЯЗКИ

Однією з фундаментальних концепцій, що покладена в основу корпоративного управління, є концепція фидуціарних обов'язків. Фидуціарний обов'язок існує там, де одна особа, клієнт або власник покладає особливу надію або висловлює довіру іншій особі, фидуціару та покладається на нього, у той час як фидуціар діє в інтересах цієї особи на власний розсуд з використанням власного досвіду. Фидуціарні обов'язки покладаються на керівників Банку, які відповідають за управління та контроль за діяльністю Банку. Згідно із Законом України «Про банки і банківську діяльність» керівники Банку зобов'язані діяти на користь банку та клієнтів і ставити інтереси Банку вище власних. Керівники Банку (голова та члени Наглядової ради Банку, заступники голови та члени Правління Банку, головний бухгалтер, заступ-

ники головного бухгалтера) мають виконувати свої обов'язки лояльності та дбайливого ставлення щодо Банку відповідно до законодавства України та стандартів банківського нагляду.

## КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Основні ділові інтереси та статутні зобов'язання Банку полягають у забезпеченні того, щоб особисті інтереси керівників та працівників Банку не завдавали шкоди діловим інтересам і зобов'язанням Банку та його клієнтам. Керівники й інші працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої фидуціарні обов'язки в Банку. Керівники Банку повинні своєчасно інформувати, відповідно до діючих

процедур Банку, про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними фидуціарних обов'язків. Керівник Банку повинен бути відсторонений від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого існує конфлікт інтересів.

## ОПЕРАЦІЇ З ПОВ'ЯЗАНИМИ ОСОБАМИ

Угоди, що здійснюються з пов'язаними з Банком особами, не можуть передбачати умови, що не є поточними ринковими умовами. Процес визначення та виявлення пов'язаних осіб Банку, порядок здійснення угод з ними, процес здійснення нагляду за такими операціями, а також затвердження і перегляд операцій із пов'язаними особами Банку регламентується відповідними внутрішніми процедурами Банку.

## СИСТЕМА КОНФІДЕНЦІЙНОГО ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕПРИЙНЯТНУ ПОВЕДІНКУ В БАНКУ

Корпоративні цінності Банку мають велике значення у процесі своєчасного та відвертого обговорення проблем. У зв'язку з цим Банк заохочує працівників та дає їм змогу вільно повідомляти про свою стурбованість стосовно протизаконної, неетичної або сумнівної практики, не побоюючись разом із цим можливих санкцій. У Банку запроваджено процедури, за допомогою яких працівники Банку мають змогу інформувати про свої суттєві підозри незалежно від внутрішньої системи субординації. Система раннього інформування включає механізми забезпечення захисту працівників.



## ДОСТУП ДО ІНФОРМАЦІЇ ТА ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ

Банк забезпечує рівний доступ до інформації, що розкривається, включаючи її обсяг, зміст, форму та час надання. Банк має дієву інформаційну політику, спрямовану на досягнення найбільш повної реалізації прав вкладників, клієнтів, інших кредиторів, інвесторів, Акціонера та інших заінтересованих осіб на одержання інформації, яка може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних рішень.

Інформаційна політика Банку розробляється з урахуванням потреби Банку в захисті інформації з обмеженим доступом (конфіденційної інформації, комерційної та банківської таємниці). Банк вживає заходів щодо захисту інформації з обмеженим доступом, забезпечує її зберігання і встановлює відповідний режим роботи з такою інформацією. Банк визначає

перелік такої інформації, дотримуючись оптимального балансу між відкритістю Банку, необхідністю захищати власні комерційні інтереси та інтереси клієнтів Банку, а також враховуючи вимоги чинних нормативно-правових актів. Банк гарантує таємницю по операціях, рахунках та вкладах своїх клієнтів і кореспондентів. Інформація щодо юридичних та фізичних осіб, яка містить банківську таємницю, розкривається відповідно до чинного законодавства.

## БАНК ТА СУСПІЛЬСТВО

Акціонер Банку та керівництво усвідомлюють свою відповідальність перед суспільством щодо дотримання прав клієнтів (споживачів послуг) Банку, неухильного виконання усіх вимог чинного законодавства України, ведення чесної конкурентної боротьби. Готовність задовольнити потреби клієнтів шляхом надання послуг найвищої якості є головним зобов'язанням Банку перед своїми клієнтами. При прийнятті усіх рішень щодо діяльності Банку буде враховуватися суспільна важливість продуктів та послуг, що надаються банком для різних верств населення. Банк

підтримує відносини із органами державної влади та місцевого самоврядування на засадах взаємної поваги, рівноправного партнерства, прозорості та активної співпраці. Банк в залежності від його можливостей буде намагатися надавати підтримку соціальним, культурним та освітнім ініціативам, спрямованим на розвиток та покращення життя громадян. Банк гарантує безпеку та захист здоров'я своїх працівників на робочому місці. Діяльність Управління персоналом у Банку буде спрямована на забезпечення справедливості та рівних можливостей для всіх працівників, сприяння розвитку кожної особистості.



## Соціальна відповідальність

### БЛАГОДІЙНІСТЬ ТА ВОЛОНТЕРСТВО

Сповідуючи концепцію соціального відповідального бізнесу і застосовуючи для її реалізації всі доступні форми і методи, ОТП Банк розробив та впровадив чергову ініціативу, спрямовану на розвиток професійних навичок у дітей різного віку та соціального статусу – серію освітніх банківських квестів.

З метою ознайомлення дітей із професією банкіра та його роллю і завданнями банків в економіці країни у 2018 році Банк провів 10 освітніх квестів.

### ПІКЛУВАННЯ ПРО ДОВКІЛЛЯ

Одним із важливих напрямів для Банку є відповідальне ставлення до навколишнього середовища. У 2018 році Банк підтримував «зелену ініціативу» для збереження довкілля. Важливою ініціативою стала співпраця з ЄБРР у рамках програми кредитування IQ Energy, яка сприяє вдосконаленню у сфері енергоефективності в житловому секторі України. Завдяки програмі Банку вдалося допомогти понад 11 тисячам українських сімей модернізувати своє житло та зробити його якіснішим та енергоефективнішим.

### СПОНСОРСТВО

Впродовж 2018 року ОТП Банк надав спонсорську підтримку на проведення кількох масштабних проектів. Загалом Банк підтримував проекти, зосереджені на розвитку інноваційного та культурного напрямків в Україні.

### OPEN BANKING LAB

Open Banking Lab стала першою в Україні інкубаційною програмою відкритого банкінгу для fintech-стартапів. Метою програми було створити проекти, які покращать банківський сервіс та взаємодію банків з клієнтами, використовуючи відкриті дані. Глобальною місією освітньої програми Open Banking Lab було впровадження стандарту Open Banking в банківську систему України. Проект Open Banking Lab стартував ще наприкінці 2017 року завдяки спільним зусиллям ОТП Банку, НБУ та 1991 Open Data

Incubator. ОТП Банк виступав партнером в частині відкритих даних та надавав стартапам-учасникам менторську підтримку.

Після закінчення навчання та demo day стартапи презентували свої рішення. Переможцем, який отримав грошовий приз у розмірі \$10 тисяч, став проект YouScore.

YouScore був створений командою компанії YouControl і являє собою API-сервіс для банківських та інших фінансових установ, який визначає портрет контрагента. Програму вже використовують в ОТП Банку, Національному банку України та Державній фіскальній службі.

### РОЗВИТОК КІНОМИСТЕЦТВА

ОТП Банк спрямовує особливий фокус на підтримку та розвиток підростаючого покоління. У 2018 році Банк вперше підтримував національний конкурс короткометражних фільмів, знятих дітьми від 7 до 14 років, що проводився в рамках п'ятого щорічного фестивалю мистецтва кіно для дітей та підлітків «Чілдрен Кінофест». Згодом Банк організував дні кінопоказів просто неба для усіх охочих у Національному ботанічному саду ім. М. М. Гришка.

У 2018 році Банк підтримав більш як 10 культурних заходів, організованих Посольством Угорщини в Україні.



## Корпоративна соціальна відповідальність

ОТП БАНК ПІДТРИМУЄ КУЛЬТУРУ ПОСТІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СЕРЕД СВОЇХ СПІВРОБІТНИКІВ. ДЛЯ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИКІВ БАНК ВИКОРИСТОВУЄ ДЕКИЛЬКА КАНАЛІВ НАВЧАННЯ.

### ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

У Банку є внутрішня база, яка налічує понад 70 електронних курсів та тестів щодо процесів та продуктів, які в 2018 році успішно пройшли понад 7 500 співробітників.

Особливістю системи навчання в ОТП Банку є унікальна комплексна програма розвитку керівників, яка складається з 26 занять. У рамках програми передбачені дистанційні заняття, аудиторні тренінги за участі внутрішніх та зовнішніх спікерів, майстер-класи та тести. Більш як 300 менеджерів пройшли цю програму для управління персоналом за єдиними сучасними стандартами.

Співробітники відділень на постійній основі вивчають нові продукти та процеси у форматі відеосемінарів.

### ЗОВНІШНЄ НАВЧАННЯ

ОТП Банк на постійній основі залучає кращих тренерів та спікерів вітчизняного ринку для навчання співробітників. Щорічно понад 500 співробітників проходять зовнішні тренінги для розвитку професійних та особистісних якостей.

### РОЗВИТОК

В ОТП Банку діє програма кадрового резерву керуючих. Кожен учасник програми впродовж року отримує різносторонній досвід для того, аби у майбутньому стати керуючим відділення ОТП Банку.

### СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ

Всі співробітники ОТП Банку отримують регулярну грошову винагороду, що залежить від особистих результатів та вкладу в загальний фінансовий результат Банку.

Одним із методів оцінювання в Банку є система встановлення квартальних цільових показників – OKR (Objectives and Key Results). Система методу полягає у визначенні кількох складних ключових цілей на квартал. Такі цілі задаються як для відділів, так і для конкретних співробітників.

### МОТИВАЦІЙНІ ПРОГРАМИ

Окрім основної системи преміювання у співробітників ОТП Банку є можливість отримати додаткові заохочувальні винагороди.

У Банку діють наступні мотиваційні програми:

- премія в рамках програми «Рекомендуй друга!» за підсилення команди Банку;
- премія або захоплива подорож за допомогою продажу своїм друзям та знайомим фокусних продуктів Банку згідно з поточною стратегією розвитку бізнесу;
- премія за особисті надзусилля у перевиконанні планових показників тощо.

Вклад кожного співробітника не залишається поза увагою та обов'язково винагороджується.

### ПРОГРАМИ ЛОЯЛЬНОСТІ

ОТП Банк співпрацює з багатьма провідними компаніями у різних сферах. Взаємна довіра і партнерство – це ключ до успіху. Кожен співробітник має право отримати знижки від партнерів Банку, серед яких «Опег», «Кий Авіа», «Sport Life».

### УМОВИ ПРАЦІ

Кожен співробітник ОТП Банку отримує роботу в стабільній європейській компанії, що є одним із лідерів у своїй справі, а також офіційне працевлаштування, можливість отримати знижку на медичне страхування та багато-багато іншого.



## ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ

Банк повністю дотримується усіх законодавчих вимог у питаннях боротьби з корупцією. Прийнятий принцип нульової толерантності до фактів корупції та хабарництва, неприйняття усіх форм корупції та надання повної підтримки у питаннях боротьби з корупцією. Підрозділи комплаєнсу та безпеки забезпечують усі можливі заходи щодо протидії корупції та запобігання фінансовим зловживанням. Відповідні механізми прописані у внутрішніх документах Банку.

Заборонені будь-які дії для отримання переваг без належного на те права або отримання незаконної переваги (фінансові чи інші переваги, такі як – за виключенням грошових коштів – подарунки, кредит, застава, будь-яка пропозиція щодо надання кредиту, знижки, розваги, послуги, бонуси/пільги, пропозиція роботи, туристичні путівки тощо), в обмін на лояльність з боку співробітників Банку чи його представників.

Жоден співробітник Банку чи будь-яка інша особа, яка діє від імені Банку, не може пропонувати, обіцяти чи здійснити виплату, чи здійснити іншу дію, пов'язану з банківськими ресурсами та цінностями, чи вимагати або отримувати такі переваги з метою впливу на публічних чи інших осіб (або які можуть призвести до появи впливу таких осіб) чи з метою отримання невиннованої бізнес-мети для Банку чи клієнта.

## ПРАВА ЛЮДИНИ

Банк поважає людську гідність і права людини та забезпечує таке робоче середовище для кожного свого співробітника, в якому індивідуальні відмінності завжди приймаються та цінуються.

Заборонена будь-яка форма прояву дискримінації, позитивної чи негативної, яка ґрунтується на реальних чи удаваних ознаках, до яких, включаючи, але не обмежуючись, відноситься колір шкіри, стать, раса, сексуальна орієнтація, політичні, релігійні та інші переконання, етнічне та соціальне походження, майновий стан, місце проживання, а також мовні ознаки тощо.

Банк забороняє і не терпить будь-яку поведінку, засновану на залякуванні співробітників, особливо якщо через застосування такої поведінки співробітники змушені вчиняти дії, які суперечать внутрішнім документам Банку або чинному законодавству України.

Забороняється будь-яка вербальна, невербальна чи фізична форма поведінки, яка націлена або в результаті якої завдано удару людській гідності співробітника Банку чи створено принизливе або образливе середовище праці.

