

Корпоративне управління

ДЛЯ 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 принести власний досвід на користь Банку, були обрані членами Наглядової ради, а Наглядова рада звітувала і була відповідальною за діяльність та фінансовий стан Банку. Акціонер під час прийняття власних рішень має враховувати насамперед інтереси зацікавлених осіб Банку, а саме вкладників, інших кредиторів, працівників Банку та інших. 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 участі 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. Наглядова рада Банку утворює комітети (Комітет з питань аудиту, Комітет з управління ризиками та Комітет з питань винагороди) з числа членів Наглядової ради для попереднього вивчення і підготовки до розгляду Наглядовою радою питань, що належать до компетенції Наглядової ради. 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 окремої фінансової звітності, консолідованої фінансової звітності групи АТ «ОТП БАНК», комбінованої фінансової звітності банківської групи 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 і 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 фідучіарних обов'язків. Фідучіарний обов'язок існує там, де одна особа, клієнт або власник покладає особливу надію або висловлює довіру іншій особі, фідучіару та покладається на нього, у той час як фідучіар діє в інтересах цієї особи на власний розсуд з використанням власного досвіду. Фідучіарні 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, заступники 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 фідучіарні 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 фідучіарних обов'язків. Керівник Банку має 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 з 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 залежно 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

Сповідуючи концепцію соціального відповідального бізнесу і застосовуючи для її реалізації всі доступні форми і методи, ОТП Банк продовжував реалізовувати благодійні та волонтерські ініціативи. Втім, пандемія та введення жорстких обмежувальних заходів змусили Банк скасувати багато проектів у цій сфері заради безпеки та здоров'я власних партнерів, співробітників та суспільства у цілому. Тож основні зусилля Банку у 2020 році були спрямовані саме на захист працівників та клієнтів від COVID-19, що, насамперед, знайшло свій прояв у перебудові бізнес-процесів, забезпеченні дистанційної роботи працівників та обслуговування клієнтів, дотримання правил безпеки у відділеннях Банку, впровадження безконтактних та дистанційних сервісів.

Зокрема, для підтримки клієнтів у минулому році Банк впровадив адресну доставку карток, кредитних договорів разом із товаром (у період локдауну), розробив спрощені умови для реструктуризації кредитної заборгованості до дати настання прострочки як упередження неможливості обслуговування клієнтом боргу на період карантину та локдауну.



Корпоративна соціальна відповідальність (зайнятість, повага до прав людини, боротьба з корупцією)

СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ

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

Основними фінансовими методами оцінювання у Банку є регулярні премії та одноразові премії за особливо важливі завдання.

Регулярні премії поділяються залежно від параметрів нарахування на:

- KPI (Key Performance Indicator) based – фінансова система оцінки досягнутих результатів співробітниками, що базується на рівні досягнення стратегічних та індивідуальних цілей;
- індивідуальні системи мотивації – застосовуються для бізнес-підрозділів і допомагають встановлювати залежність премії від індивідуального бізнес-результату.

Разові премії за особливо важливі завдання встановлюються за:

- участь у проектах Банку;
- надзусилля у перевиконанні планових показників тощо.

МОТИВАЦІЙНІ ПРОГРАМИ

Крім основної премії у співробітників ОТП Банку є можливість отримати додаткове заохочення, а саме:

- OKR (Objectives and Key Results) – нефінансова система оцінки, що допомагає визначити досягнення вищим керівництвом крос-функціональної/проектної мети у кварталі;
- премія у межах програми «Рекомендуй друга!» за успішну рекомендацію знайомих на відкриті вакансії у Банку;
- премія за успішне наставництво для нового колеги;
- щоквартальне вручення ноутбука за залучення найприбутковішого зарплатного проекту;

• цінні подарунки за участь у щорічних програмах нематеріальної мотивації співробітників (наприклад, у фотоконкурсах, ротаціях, визначенні найкращих співробітників банку). Внесок кожного співробітника не залишається поза увагою та обов'язково винагороджується.

УМОВИ ПРАЦІ

Кожен співробітник ОТП Банку отримує роботу у стабільній європейській компанії, що є одним із лідерів у своїй справі, а також офіційне працевлаштування, своєчасну виплату заробітної плати, оплату відпустки та лікарняного, можливість скористатися знижкою на медичне страхування та ін.

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

Дистанційне навчання відіграє важливу роль у процесі навчання співробітників.

Платформа дистанційного навчання e-Learning та електронні курси роблять навчання інтерактивним та цікавим.

Внутрішня база налічує понад 100 електронних курсів та тестів з процесів та продуктів, які в 2020 році успішно пройшли понад 13,000 співробітників.

Працівники відділень постійно вивчають нові продукти та процеси у форматі відеосемінарів: минулого року в них взяли участь понад 3,000 співробітників.

Особливістю системи навчання в ОТП Банку є унікальна комплексна програма розвитку керівників, яка складається з 26 занять.

Щороку понад 300 менеджерів проходять цю програму для управління персоналом за єдиними сучасними стандартами.



ЗОВНІШНЄ НАВЧАННЯ

ОТП Банк на постійній основі залучає кращих тренерів та спікерів вітчизняного ринку для навчання та поглиблення навичок співробітників для подальшого розвитку професійних та особистих якостей та компетенцій.

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

В ОТП Банку діє програма кадрового резерву керуючих.

Кожен учасник програми впродовж року отримує різноманітний досвід, аби у майбутньому стати успішним керуючим відділення ОТП Банку.

ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ

Для неухильного дотримання усіх вимог законодавства України з питань боротьби з корупцією в Банку затверджено Антикорупційну програму АТ «ОТП Банк» (далі – Програма). Норми Програми проголошують, що працівники

Банку, посадові особи, керівник і засновники (учасники) у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах із діловими партнерами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування керуються принципом «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції та хабарництва та вживатимуть усіх передбачених законодавством заходів із запобігання, виявлення та протидії корупції і пов'язаним з нею діям (практикам).

Програма встановлює стандарти та вимоги відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та Типової антикорупційної програми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції.

Банк, зокрема відділ комплаєнсу, забезпечує розробку та вжиття заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення і протидії корупції у своїй діяльності.

З метою виявлення фактів та/або підозр Банком організовані безпечні, конфіденційні та доступні засоби інформування працівниками Банку про факти/підбурювання/підозри в корупційних порушеннях, таких як пропонування (або підозра) неправомірної вигоди третьою особою; вимагання надання (або підозра) неправомірної вигоди; підбурювання до вчинення корупційних дій; порушення вимог Програми (або про випадки підбурювання до таких дій), отримання відомостей про наміри або факти, що можуть свідчити про використання або намір використання Банку або його працівників в діяльності, що містять або можуть містити ознаки корупційної складової.

Для повідомлення працівниками Банку про факти порушення Програми, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень на внутрішньому порталі Банку та на офіційному веб-сайті Банку розміщена відповідна інформація.

