



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Загальних зборів акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК АЛЬЯНС»

(Протокол №1/2026 позачергових
дистанційних Загальних зборів акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК
АЛЬЯНС» від 02.03.2026, який набув
чинності 06.03.2026.)

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

Київ 2026

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	4
3. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	5
4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	5
5. МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ	6
6. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	7
7. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ.....	14
8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	15
9. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	15
10. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРІСТЬ	17
11. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА	18
12. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ	18
13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	19

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

1.2. Кодекс розроблений на підставі:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018р. №814-рш (зі змінами);
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019р. № 88;
- Положення про ліцензування банків, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 22.12.2018р. № 149 (зі змінами);
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018р. № 64 (зі змінами);
- Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Щодо узагальнення практики застосування законодавства з питань корпоративного управління» від 12.03.2020 №118;
- Принципів Базельського комітету з питань банківського нагляду щодо вдосконалення корпоративного управління в банківських установах;
- Принципів корпоративного управління Організації з економічного співробітництва та розвитку;
- Статуту і внутрішніх нормативних документів АТ «БАНК АЛЪЯНС»;
- інших нормативно-правових актів Національного банку України.

1.3. Кодекс є внутрішнім нормативним документом Банку, який є обов'язковим до виконання його учасниками, інвесторами, органами управління, керівниками та працівниками Банку. Забезпечення організації ефективного корпоративного управління відповідно до принципів цього Кодексу корпоративного управління, є функцією Наглядової ради Банку (далі також Рада).

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

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

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

1.7. Основними напрямками корпоративного управління у Банку є:

- чіткий розподіл повноважень та відповідальності, питань компетенції та підпорядкованості між органами управління, організація ефективної діяльності Правління та Ради, що закріплено у внутрішніх документах Банку;

- встановлення та затвердження стратегії розвитку Банку та контроль за її реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління ризиками та внутрішнього контролю);

- попередження конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, клієнтами та контрагентами Банку;

- визначення правил та процедур, що забезпечують дотримання принципів професійної етики;

- визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк;

- забезпечення належного рівня системи стримування та противаг.

1.8. Банк в реалізації своєї діяльності дотримується законодавства, покликаного сприяти сталому розвитку. Банк прагне до сталого розвитку, поєднуючи економічне зростання, соціальну відповідальність та екологічну свідомість. Банк розуміє важливість відповідального ведення бізнесу та сприяє сталому майбутньому шляхом впровадження екологічних, соціальних та управлінських (ESG) принципів. Підхід базується на довгостроковій стратегії розвитку, яка враховує потреби всіх зацікавлених сторін, включаючи клієнтів, співробітників, партнерів і суспільство в цілому.

1.9. Банк має власний офіційний вебсайт, на якому розміщується інформація, що підлягає оприлюдненню відповідно до законодавства та внутрішніх положень Банку, зокрема цього Кодексу. Інформація на вебсайті є доступною для необмеженого кола осіб. Банк залишає за собою право вимагати авторизації на вебсайті для виконання певних дій, що пов'язані з одержанням послуг Банку, обробкою персональних даних, інформаційною безпекою.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

2.1. В Цьому Кодексі використовуються наступні терміни та скорочення:

ESG (Environmental, Social, and Governance) – це сукупність критеріїв сталого розвитку бізнесу, що включає екологічну відповідальність (E), соціальну сферу (S) та корпоративне управління (G). Ці принципи допомагають інвесторам оцінювати нефінансові ризики та ефективність компаній, а бізнесу забезпечувати довгострокову стійкість, прозорість та привабливість.

Колективна придатність - наявність у членів Ради Банку, Правління Банку спільних/сукупних знань, навичок, професійного та управлінського досвіду в обсязі, необхідному (достатньому) для розуміння всіх аспектів діяльності банку, адекватної оцінки ризиків, на які банк може наражатися, прийняття виважених рішень, а також для забезпечення ефективного управління та контролю за діяльністю банку в цілому з урахуванням функцій, покладених на такий орган законом, статутом банку та його внутрішніми документами.

Конфлікт інтересів – 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.

Корпоративний договір – це договір, що вчиняється в письмовій формі, за яким акціонери зобов'язуються реалізовувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації.

НБУ – Національний банк України.

Система корпоративного управління – система відносин між акціонерами, Радою Банку, Правлінням Банку та іншими заінтересованими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи

досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання.

3. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

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

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

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

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

4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

4.1. Корпоративне управління у Банку базується на наступних принципах:

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

культури управління ризиками, шляхом навчання працівників Банку з питань управління ризиками.

4.2. Вказані в п. 4.1. цього Кодексу принципи формують політику корпоративного управління Банку, дотримання якої обов'язкове для всіх структурних та відокремлених підрозділів Банку. Наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується на таких принципах та регламентується цим Кодексом і внутрішніми документами Банку, впливає на підвищення інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності Банку, сприяє прибутковості та фінансовій стабільності, підвищенню довіри з боку акціонерів Банку та побудові довготривалої співпраці з клієнтами і партнерами Банку, органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації та суспільством загалом.

4.3. Банк бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до зазначених в п. 4.1. Кодексу принципів.

5. МЕТА ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

5.1. Метою діяльності Банку є задоволення суспільних потреб у банківських та інших фінансових послугах (крім послуг у сфері страхування), іншій діяльності банків, визначеної чинним законодавством України; залучення, накопичення, забезпечення руху та перерозподілу грошової маси, а також одержання прибутку за результатами здійснення не забороненої чинним законодавством України діяльності.

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

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

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

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

5.6. Професійна поведінка (етика)

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

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

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

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

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

5.6.6. Досягнення мети Банку забезпечується через сталий розвиток та вжиття достатніх заходів для безперервності діяльності.

5.6.7. На підставі визначених акціонерами основних напрямів діяльності Банку, Рада Банку затверджує стратегію та бізнес-план, які визначають цільові показники розвитку Банку в горизонті планування, та дозволяють створити ефективну систему контролю за їх досягненням.

5.6.8. Сталий розвиток Банку передбачає безперервність бізнесу, що включає в себе належну підготовку персоналу, побудову відмовостійких інформаційних систем та дієвий план заходів на випадок непередбачуваних обставин

6. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

6.1. 3 метою досягнення балансу між органами управління та контролю, чіткого розподілу повноважень і розмежування загального управління, що здійснюється Загальними зборами акціонерів і Радою та поточного управління діяльністю Банку, що здійснюється Правлінням, Банком запроваджено прозору і чітку структуру корпоративного управління Банком.

6.2. Права, обов'язки Акціонерів і роль інших Стейкхолдерів

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

Акціонери – власники простих акцій Банку поряд з правами, обумовленими Статутом та нормами чинного законодавства України, **мають право:**

- брати участь в управлінні Банком, в порядку, визначеному Статутом;
- брати участь у розподілі прибутку Банку та одержувати його частку (дивіденди), якщо Загальні збори приймають рішення про їх виплату. Виплата дивідендів здійснюється в порядку і способами, передбаченими чинним законодавством України і Статутом;
- отримувати у разі ліквідації Банку частину свого майна або вартість частини майна Банку;
- отримувати інформацію про господарську діяльність Банку в порядку, передбаченому Статутом та внутрішньобанківськими положеннями;
- у разі емісії додаткових акцій користуватись переважним правом на придбання розміщуваних Банком простих акцій пропорційно частці належних їм (акціонерам) простих акцій в статутному капіталі Банку;
- продавати чи іншим чином відчужувати належні їм акції в порядку, встановленому чинним законодавством та Статутом;

Акціонери не мають переважного права на придбання акцій Банку, які пропонуються їх власником до відчуження третій особі.

У випадку, коли розбіжності та суперечки не можуть бути вирішені за допомогою переговорів, кожен з акціонерів має право звернутися до суду в порядку, встановленому чинним законодавством України.

Акціонери Банку можуть укласти корпоративний договір, який має відповідати вимогам чинного законодавства. За корпоративним договором сторони зобов'язуються реалізовувати свої права та повноваження певним чином або утримуватися від їх реалізації, за умови, що такий договір не суперечить Статуту Банку, чинному законодавству України та не обмежує повноваження органів управління Банку. Додатковими сторонами корпоративного договору також можуть бути сам Банк та треті особи.

Акціонери Банку можуть мати інші права, які визначаються чинним законодавством

України та Загальними зборами .

Акціонери – власники простих акцій Банку поряд з обов’язками, обумовленими Статутом та нормами чинного законодавства України, **зобов’язані:**

- дотримуватися вимог Статуту та інших внутрішніх положень Банку, виконувати рішення Загальних зборів, Ради та Правління Банку;
 - виконувати всі свої зобов’язання перед Банком, в тому числі пов’язані з участю в його діяльності, а також оплачувати акції в розмірі, порядку та засобами, передбаченими умовами їх розміщення;
 - дотримуватися вимог чинного законодавства України, що безпосередньо стосується акціонерів, в тому числі нормативно-правових актів Національного банку України щодо структури власності Банку/юридичної особи;
 - не розголошувати банківську і комерційну таємницю, а також іншу конфіденційну інформацію про діяльність Банку;
 - утримуватися від дій, які можуть нанести збитки Банку, іншим акціонерам або зашкодити їх діловій репутації;
 - негайно повідомляти Раду та/або Правління Банку про будь-які обставини, що перешкоджають виконанню акціонерами їх обов’язків;
 - докладати всіх зусиль для того, щоб вирішувати всі розбіжності і суперечки, що виникають шляхом переговорів;
 - всебічно сприяти Банку в його діяльності;
 - дотримуватись законодавства щодо порядку набуття прав власності на акції Банку. Банк не несе відповідальності за негативні наслідки недотримання процедури набуття прав на акції Банку, - без одержання дозволу Національного банку України на володіння істотною участю, одержання дозволу на концентрацію тощо. Негативними наслідками в такому випадку можуть бути обмеження права на участь в управлінні Банком, застосування до акціонера заходів впливу (в тому числі штраф) інші заходи впливу, застосовані відповідним органом;
 - придбавати акції за рахунок коштів, які мають законне походження і щодо походження яких є документальне підтвердження;
 - визначати основні напрямки діяльності Банку з дотриманням вимог законодавства;
 - вести виважену дивідендну політику;
 - призначати компетентних та надійних осіб, які можуть привнести власний досвід на користь Банку, до складу Наглядової ради та забезпечувати колективну придатність Ради;
 - вивчати інформацію щодо діяльності та фінансового стану Банку перед прийняттям управлінських рішень щодо Банку;
 - при прийнятті рішень з питань управління Банком враховувати вимоги законодавства, інтереси заінтересованих сторін Банку;
 - надавати Банку інформацію в строки та в обсягах, що необхідні для складання звітності, розкриття інформації про структуру власності, оцінки та управління ризиками.
- 6.2.2. Акціонери не повинні зловживати наданими їм правами та здійснювати дії, які заподіюють шкоду іншим акціонерам або Банку, здійснювати ніяких заходів, які здатні підірвати прибутковість Банку, не повинні розголошувати конфіденційну інформацію про діяльність Банку та не використовувати інсайдерську інформацію в особистих цілях.
- 6.2.3. Банк послідовно застосовує адекватні заходи, спрямовані на запобігання зловживанням акціонерами своїми правами, використанню ними інсайдерської інформації та інших протиправних дій, що загрожують стабільності, прибутковості, зростанню ринкової вартості та інвестиційної привабливості Банку.
- 6.2.4. Акціонери також вживають усіх необхідних заходів для гарантування того, щоб:
- структура власності Банку не перешкоджала корпоративному управлінню на

належному рівні (зокрема, органи банківського нагляду повинні мати змогу оцінити фінансовий стан і ділову репутацію акціонерів, які мають істотну участь в Банку);

– лише компетентні та надійні особи, які можуть привнести власний досвід на користь Банку, обрані членами Ради.

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

6.2.6. Ключові стейкхолдери Банку

Ключові стейкхолдери Банку поділяються на дві групи – внутрішні та зовнішні.

Внутрішніми стейкхолдерами Банку є:

Управління: керівники Банку (у розумінні Закону України про банки і банківську діяльність).

Працівники: співробітники Банку на різних рівнях та відділах, які забезпечують надання послуг клієнтам та виконання стратегічних цілей Банку.

Акціонери, які володіють акціями Банку та мають вплив на його діяльність через участь у загальних зборах та прийняття стратегічних рішень.

Зовнішніми стейкхолдерами Банку є:

Клієнти: Фізичні та юридичні особи, які використовують банківські послуги.

Регуляторні органи: Національний банк України, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, інші урядові та недержавні організації, які встановлюють правила та норми для діяльності банків з метою забезпечення фінансової стабільності та захисту клієнтів.

Партнери: Інші фінансові установи, компанії з технологій, страхові компанії тощо, з якими банк може вести співпрацю для надання спільних послуг або реалізації спільних проєктів.

Конкуренти: Інші банки та фінансові установи, які також надають аналогічні послуги та конкурують за клієнтів та ринкову частку.

Громадськість: Широке населення та громадські організації, які мають інтерес до діяльності банку, зокрема, щодо його відповідальності перед суспільством та впливу на економіку та фінансову стабільність.

Ефективна взаємодія зовнішніх стейкхолдерів є ключовим аспектом успішної діяльності банку та втілює в практику діяльності наступні положення взаємодії:

- **Комунікація із клієнтами:** Регулярне проведення опитувань клієнтів, збір зворотного зв'язку та здійснення відкритої та прозорої комунікації з метою зрозуміти потреби та очікування клієнтів.

- **Співпраця з регуляторними органами:** Активна участь у роботі з регуляторними органами, включаючи виконання вимог законодавства та нормативних актів, надання звітності та участь у консультаціях з регулювання фінансового сектору.

- **Стратегічні партнерства:** Укладання стратегічних партнерств з іншими фінансовими установами, технологічними компаніями, постачальниками послуг тощо, що сприяє розширенню продуктової лінійки та поліпшенню обслуговування клієнтів.

- **Аналіз конкурентів:** Проведення аналізу ринкового середовища та конкурентного середовища з метою розуміння стратегій конкурентів та реагування на їх дії.

- **Співпраця з громадськістю:** Залучення до соціально відповідальних проєктів, участь у громадських обговореннях та розвиток програм корпоративної соціальної відповідальності для підтримки довіри громадськості та створення позитивного іміджу банку.

Ефективна взаємодія внутрішніх стейкхолдерів забезпечується наступними заходами:

- **Чітка комунікація:** Забезпечення відкритої та ефективної комунікації між усіма рівнями керівництва та працівниками.

- **Визначення ролей і відповідальності:** Чітке визначення ролей, обов'язків та відповідальності кожного внутрішнього стейкхолдера сприяє уникненню конфліктів та дублювання роботи.

- **Координація процесів:** Забезпечення взаємодії між різними відділами та командами шляхом встановлення чітких процедур та механізмів координації. Це може включати регулярні зустрічі для обговорення спільних проєктів або використання спеціалізованих програм для спільного вирішення завдань.

- **Тісна співпраця з керівництвом:** Залучення внутрішніх стейкхолдерів до стратегічного планування та прийняття рішень, зокрема шляхом залучення до роботи комітетів та рад.

- **Створення сприятливого робочого середовища:** Забезпечення позитивного та сприятливого робочого середовища, що сприяє співпраці та розвитку командної роботи.

- **Оцінка та звітність:** Регулярна оцінка результатів роботи та звітність перед керівництвом для постійного вдосконалення процесів та досягнення стратегічних цілей.

Для розкриття інформації для стейкхолдерів Банк забезпечує заінтересованій стороні доступ до інформації про Банк, необхідної для ефективної співпраці такої заінтересованої сторони з Банком або виконання наглядових/контрольних функцій.

Банк розкриває інформацію наглядовим/контролюючим/іншим державним органам на їх письмовий запит, зроблений відповідно до повноважень, наданих законом, та в обсягах, визначених законами України.

Заінтересовані сторони – акціонери, крім інформації, що пов'язана з підготовкою та проведенням Загальних зборів, мають право на отримання інформації, визначеної законодавством. Акціонер – власник значного пакету акцій, має право на отримання доступу до відомостей про фінансово-господарську діяльність Банку, в тому числі тих, що містять банківську таємницю, за умови дотримання таким акціонером режиму користування та розкриття такої інформації, встановленого законом, та укладання акціонером з Банком письмової угоди про конфіденційність.

Банк розкриває інформацію заінтересованій стороні – суб'єкту аудиторської діяльності в повному обсязі, що запитується таким суб'єктом відповідно до укладеного договору, що містить застереження про нерозголошення інформації з обмеженим доступом (банківської та комерційної таємниці, конфіденційної інформації).

Заінтересовані сторони – керівники мають право на отримання будь-якої інформації щодо Банку, що потрібна для прийняття управлінських рішень; інші працівники Банку отримують інформацію, яка необхідна для виконання посадових обов'язків та реалізації прав.

Заінтересовані сторони – клієнти (споживачі, вкладники), мають право отримувати конфіденційну інформацію щодо таких заінтересованих сторін з дотриманням вимог Законів України «Про захист персональних даних», «Про банки і банківську діяльність», «Про депозитарну систему України», «Про споживче кредитування» та інших.

Контрагенти мають право на отримання інформації в порядку та обсягах, встановлених чинним законодавством України, статутом та внутрішніми нормативними документами Банку.

6.3. Загальні збори акціонерів

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

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

6.3.3. До виключної компетенції Загальних зборів акціонерів Банку відноситься, у

тому числі:

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

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

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

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

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

6.4. Рада та Корпоративний секретар

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

6.4.1. Рада є органом, що здійснює захист прав всіх акціонерів Банку.

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

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

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

6.4.5. Рада Банку здійснює щорічну оцінку ефективності діяльності Правління Банку загалом та кожного члена правління банку зокрема, 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 розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, а також вжиття заходів з удосконалення механізмів діяльності Правління Банку та підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту

за результатами такої оцінки.

6.4.6. До виключної компетенції Ради, зокрема, належить:

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

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

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

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

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

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

6.4.12. Голова та члени Ради Банку протягом усього часу обіймання відповідних посад повинні відповідати кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, а незалежні директори - також вимогам щодо їх незалежності. Банк на постійній основі перевіряє та забезпечує контроль відповідності Голови та/або члена Ради Банку кваліфікаційним вимогам, а щодо незалежних директорів - також вимогам щодо їх

незалежності відповідно до законодавства України.

6.4.13. Національний банк України має право вимагати припинення повноважень Голови та/або члена Ради Банку у випадках та порядку визначеному Законом «Про банки і банківську діяльність».

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

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

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

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

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

6.5. Правління

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

6.5.2. Правління підзвітне Наглядовій раді та Загальним зборам акціонерів, організовує виконання їх рішень. До компетенції Правління належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів та Ради Банку.

6.5.3. Правління Банку відповідає за:

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

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

6.5.5. Професійна придатність Членів Правління Банку визначається шляхом оцінки:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Обов'язки, відповідальність, компетенція, виключні повноваження і взаємодія Ради Банку та Правління чітко визначені і задокументовані в Статуті, Положенні про Наглядову раду, які затверджують Загальні збори, а також в Положенні про Правління, яке затверджує Рада. Чіткий документований розподіл повноважень сприяє їх виконанню Радою та Правлінням Банку належним чином. Зазначені документи Банк оприлюднює на власному вебсайті.

7. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ

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

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

- діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;
- ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;
- приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
- дотримуються вимог законодавства України, положень Статуту і внутрішніх документів Банку;
- забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення керівників із посад.
- Обов'язок лояльності означає, що керівники Банку:
 - розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами;
 - не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

- надають перевагу інтересам Банку у процесі вирішення питань;
- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо реальний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонерів.

8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

8.1. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему внутрішнього контролю, що включає систему управління ризиками та внутрішній аудит, згідно з вимогами, встановленими Національним банком України.

8.2. Система управління ризиками Банку має забезпечувати виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та пом'якшення всіх суттєвих ризиків у діяльності Банку з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку.

8.3. Банк утворює постійно діючі підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і забезпечує незалежне, об'єктивне та ефективне виконання цими підрозділами своїх обов'язків.

8.4. Підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту діють на підставі положень, що затверджуються Радою, і підпорядковуються головному ризик-менеджеру та головному комплаєнс-менеджеру відповідно. Головний ризик-менеджер та головний комплаєнс-менеджер підпорядковуються Раді та звітують перед нею.

8.5. Банк створює систему управління ризиками, яка забезпечує аналіз ризиків на постійній основі з метою прийняття своєчасних та адекватних управлінських рішень щодо пом'якшення ризиків та зменшення пов'язаних із ними втрат (збитків).

8.6. Банк створює та впроваджує систему внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами банку, крім функцій, які віднесено до виключної компетенції ради / правління / комітетів банку відповідно до положень законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України.

8.7. Цей розподіл базується на застосуванні моделі трьох ліній захисту, а саме:

1) перша лінія - на рівні бізнес-підрозділів банку, включаючи трейдинг-деск, та підрозділів підтримки діяльності банку. Ці підрозділи приймають ризики та несуть відповідальність за них, здійснюють поточне управління ризиками і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками;

2) друга лінія - на рівні підрозділу з управління ризиками та підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);

3) третя лінія - на рівні підрозділу внутрішнього аудиту щодо перевірки та оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками, включаючи функції, передані банком на аутсорсинг).

8.8. Рада Банку створила постійно діючий підрозділ з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і забезпечує незалежне виконання функцій з управління ризиками.

8.9. Банк на всіх організаційних рівнях (уключаючи Банк у цілому, підрозділи Банку, працівників Банку) виявляє ризики, притаманні діяльності Банку, та визначає заходи щодо управління такими ризиками.

9. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

9.1. Керівники та інші працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень та підготовці матеріалів, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Банку а також зобов'язані запобігати виникненню конфліктів інтересів у Банку

та сприяти їх врегулюванню.

9.2. Характерними прикладами конфлікту інтересів є:

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

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

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

9.5. Банк дотримується законодавчих вимог щодо порядку прийняття рішень про вчинення правочинів із заінтересованістю (правочинів, під час виконання яких може виникнути конфлікт інтересів). Внутрішні документи Банку передбачають відповідний порядок прийняття рішень (укладання правочинів), стосовно яких у посадових осіб органів Банку існує заінтересованість.

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

9.7. Банк здійснює операції з пов'язаними особами, в тому числі з власниками істотної участі, посадовими особами Банку виключно на поточних ринкових умовах. Порядок прийняття рішень при проведенні банківських операцій та інших угод з пов'язаними особами визначається Положенням про пов'язані з АТ «БАНК АЛЬЯНС» особи та включає процедури, що направлені на попередження навмисного погіршення якості активів Банку:

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

9.8. Банк розкриває інформацію про операції з пов'язаними особами та здійснює щоденний моніторинг загального розміру активних операцій з ними з метою дотримання встановлених нормативів. Обмеження максимальної суми кредитів (інших активних операцій), що можуть бути проведені з усіма пов'язаними особами Банку, встановлюються Національним банком, а також Радою Банку та мають на меті захист інтересів кредиторів і вкладників Банку та недопущення зловживань. Встановлені ліміти ретельно контролюються та не порушуються.

9.9. Порядок вчинення правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, визначається

законодавством та нормативно-правовими актами НБУ.

10. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРІСТЬ

10.1. Банк докладає особливих зусиль для реалізації одного з основних принципів корпоративного управління – забезпечення належного рівня прозорості свого функціонування. Вчасне, регулярне та послідовне розкриття інформації, а також повнота її висвітлення (за умови збереження комерційної і банківської таємниці) та достовірність дозволяють не лише збільшити довіру акціонерів, клієнтів Банку та інших заінтересованих осіб, реалізувати їхнє право на отримання інформації, необхідної для прийняття рішення, а й сприяють більш ефективній оцінці діяльності Банку та нагляду за нею з боку контролюючих органів, а відтак – попередженню і зменшенню ризиків, що виникають під час управління Банком.

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

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

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

10.5. Публічний річний звіт є найпоширенішим засобом розкриття інформації про Банк. Вимоги до його розкриття визначаються чинним законодавством.

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

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

10.7. Інформація, що розкривається Банком, також розміщується на офіційному сайті Банку в інформаційній мережі Інтернет. Окрім інформації, що міститься в річному звіті, на офіційному сайті Банку в мережі Інтернет обов'язково розміщується інформація, яка підлягає оприлюдненню відповідно до законодавства України.

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

- запровадженню міжнародних стандартів бухгалтерського обліку;
- підготовці фінансової звітності відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності, вимог Національного банку України, та її оприлюдненню;
- проведенню незалежного зовнішнього аудиту;
- здійсненню ефективного внутрішнього контролю за достовірністю інформації.

Інформація, яка розкривається Банком, є повною, тобто містить всі дані про фактичні і потенційні наслідки операцій, які впливають на рішення, що приймаються на її основі. Інформація, яка розкривається Банком, є суттєвою. Під час визначення суттєвої інформації

Банк враховує інтереси та потреби користувачів інформації і розкриває інформацію, яка є важливою й може суттєво вплинути на прийняття заінтересованими особами виважених рішень.

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

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

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

11. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА

11.1. Планування наступництва має на меті підтримання в Банку належного балансу навичок та досвіду, забезпечення синхронного наступництва членів Правління та інших керівників Банку, яке відбувається у зв'язку із відставками, звільненнями або через інші причини.

11.2. При формуванні органів Банку та реалізації кадрової політики, забезпечується планування наступництва, для чого визначаються особи, які можуть замінити ключових працівників або Керівників Банку. Таке планування здійснюється за критеріями: безперервність, контроль, участь вищого керівництва, швидкість прийняття рішення, сприяння розвитку талановитих та ініціативних кадрів на нижчих щаблях у Банку, запобігання відтоку кваліфікованих працівників.

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

11.4. Під час планування наступництва Банк керується такими критеріями:

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

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

12. СИСТЕМА ВІНАГОРОДИ

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

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

12.3. Загальні збори акціонерів затверджують Положення про винагороду членів Ради Банку та Звіт про винагороду членів Ради Банку. Рада Банку затверджує Положення про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб, Звіт про винагороду членів Правління Банку, Звіт про винагороду впливових осіб Банку. Положення про винагороду членів Ради Банку та Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку

узгоджуються з Політикою винагороди Банку.

12.4. Загальні збори акціонерів затверджують розмір винагороди Голови та членів Ради Банку. Рада Банку затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, працівників підрозділів контролю, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу. Правління Банку з урахуванням політики винагороди затверджує розмір винагороди інших працівників Банку. Розмір та форма винагороди членів Ради визначаються Загальними зборами відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку та вимог законодавства. Інформація про розмір та форму винагороди членів Ради, кількість акцій, якими вони володіють, про те, представником якого акціонера є член Ради, оприлюднюється у річному звіті. Звіти про винагороду членів Ради, а також Положення про винагороду членів Ради оприлюднюються на вебсайті Банку.

12.5. Інформація про винагороду Голови та членів Ради Банку, Голови та членів Правління Банку, впливових осіб Банку розкривається Банком відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку та внутрішніх документів Банку.

12.6. Розмір та форма винагороди членів Правління визначаються Наглядовою радою відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів Банку та вимог законодавства. Розмір винагороди членів виконавчого органу є співвідносним з результатами діяльності Банку, виходячи з довгострокових інтересів Банку та акціонерів. Інформація про розмір та форму винагороди членів виконавчого органу, кількість акцій, якими вони володіють, оприлюднюється у річному звіті. Положення про винагороду членів Правління, звіт про винагороду Правління оприлюднюються на вебсайті Банку.

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

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

13.4. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, що не буде суперечити чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку. До внесення відповідних змін в Кодекс працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.