



Non-Group Policy

Кодекс поведінки (етики) – АТ «Дойче Банк ДБУ»

Breaches of provisions within this document may result in disciplinary action, up to termination of employment. Concerns regarding violations of the provisions are to be escalated according to the “Raising Concerns (including Whistleblowing) Policy – Deutsche Bank Group”.

Template version: V3.03

Key Data

Title	Code of conduct - JSC Deutsche Bank DBU
Summary	This Code of conduct describes corporate values and common standards of behavior of staff members of JSC Deutsche bank DBU, and defines local staff responsibilities including SB and AFC/Compliance department. The document has been drafted based on the requirements set in the Regulation on Organization of a Risk Management System in Ukrainian Banks and Banking Groups, approved by the Resolution of the National Bank of Ukraine No. 64 dated 11 June 2018.
Category	<input type="radio"/> Group Policy <input checked="" type="radio"/> Non-Group Policy <input type="radio"/> Key Operating Document <input type="radio"/> Group Procedure <input type="radio"/> Non-Group
Applicability	<input type="radio"/> DB Group (excl. DWS) <input checked="" type="radio"/> Restricted to: JSC Deutsche Bank DBU / Ukraine Document contains requirements that apply to DWS (to be documented by DWS) <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes
Framework or Parent document	Code of conduct – Deutsche Bank Group
Authoring Unit/PPF	Compliance
Authorisation	<input type="radio"/> Authoring Unit/PPF is responsible Risk Type Control Function <input checked="" type="radio"/> Authoring Unit/PPF is authorised by responsible Risk Type Control Function <input type="radio"/> Authoring Unit/PPF is mandated by the Management Board <input type="radio"/> Authoring Unit/PPF received delegated authority as per Business Allocation Plan <input type="radio"/> For Key Operating Documents only: Authorisation as per Unit/PPF internal
Risk Type/Risk Type Number	Operational risk - Market focused activities, Operational risk - Client focused activities. Operational Risk - Theft, Fraud and Bribery & Corruption
Topic	Conduct
Addressees	All Employees
MB Approval	Is approval of the Management Board required? <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Yes
Implementation date	27.09.2023

Зміст

1.	Сфера дії	4
2.	Основні вимоги та розподіл обов'язків.....	4
2.1.	Зобов'язання працівників.....	4
2.2.	Зобов'язання Департаменту комплаєнс та протидії фінансовим злочинам.....	5
2.3.	Роль Наглядової ради	5
2.4.	Заборона мобінгу (цькування)	5
2.5.	Дисциплінарні заходи.....	6
3.	Заключні положення.....	7
4.	Перелік додатків	7
Додаток 1. Кодекс поведінки Групи Дойче Банк (переклад).....		7

1. Сфера дії

Кодекс поведінки (етики) - АТ Дойче Банк ДБУ (далі – Кодекс) є ключовим документом, який визначає корпоративні цінності та загальнообов'язкові норми поведінки працівників АТ «Дойче Банк ДБУ» (далі – Банк).

Кодекс розроблено відповідно до вимог Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого Постановою Правління Національного банку України № 64 від 11.06.2018, з урахуванням Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затвердженого рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018 та на основі Кодексу поведінки Групи Дойче Банк.

Працівники Банку зобов'язані дотримуватися вимог цього Кодексу та Кодексу поведінки Групи Дойче Банк.

Метою Кодексу є визначення:

- загальнообов'язкових норм поведінки для керівників та інших працівників Банку, а також відповідальність за порушення цих норм;
- заборони здійснення незаконної діяльності;
- вимог щодо дотримання культури управління ризиками;
- заходи із запобігання порушень прав споживачів;
- порядку дій керівників та інших працівників Банку щодо запобігання завданню шкоди майну Банку;
- заборони використання службового становища керівниками Банку та іншими працівниками Банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;
- заходів із запобігання корупційним діям та хабарництву;
- гарантій рівності відносин між Банком та його клієнтами, працівниками, постачальниками та конкурентами;
- обмежень щодо дарування та отримання подарунків;
- принципів оброблення, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації.

Цей Кодекс розроблений та використовується всіма працівниками Банку, не залежно від займаних посад, включаючи тимчасових/позаштатних співробітників та стажерів.

2. Основні вимоги та розподіл обов'язків

Детальний опис вимог викладений в Додатку 1, який містить переклад Кодексу поведінки Групи Дойче Банк, оскільки всі його вимоги застосовуються до працівників Банку.

2.1. Зобов'язання працівників

Всі працівники Банку повинні бути ознайомлені з даним документом під підпис або за допомогою електронних засобів (шляхом розсилки та підтвердження електронною поштою).

Всі працівники Банку повинні:

1. дотримуватися корпоративних цінностей;
2. дотримуватись законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, внутрішніх документів Банку та Групи Дойче Банк;
3. забезпечувати функціонування Банку в межах визначеної схильності до ризиків і лімітів ризику;
4. не допускати під час виконання посадових обов'язків випадків неприйнятної поведінки. Неприйнятна поведінка включає подання недостовірної фінансової, статистичної та управлінської звітності, злочини у сфері службової діяльності, злочин у сфері господарської діяльності (шахрайство), порушення санкцій, легалізацію (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансування розповсюдження зброї масового

знищення, неконкурентну практику, хабарництво, корупцію, порушення прав споживачів, порушення законодавства України, внутрішніх документів Банку;

5. нести відповідальність за неприйнятну поведінку;
6. виконувати свої обов'язки професійно, добросовісно та з докладанням належних зусиль і старанності;
7. звернутися до Департаменту комплаєнс та протидії фінансовим злочинам у випадку наявності сумнівів щодо дотримання цього Кодексу у конкретному випадку, або якщо працівник має підстави вважати, що Кодекс не дотримується в цілому;
8. нести відповідальність за недотримання кодексу поведінки (етики).

2.2. Зобов'язання Департаменту комплаєнс та протидії фінансовим злочинам

Департамент комплаєнс та протидії фінансовим злочинам:

- несе відповідальність за здійснення контролю за впровадженням та дотриманням цього Кодексу та надання консультацій працівникам із питань його дотримання;
- з метою забезпечення обізнаності працівників щодо основних корпоративних стандартів забезпечує ознайомлення працівників з даним документом та забезпечує проходження працівниками відповідних навчальних заходів, в тому числі проводить навчання з новоприйнятими працівниками;
- здійснює аналіз порушень Кодексу та аналіз потенційних/реальних наслідків такого порушення на Банк;
- звітує Наглядовій раді Банку про дотримання/недотримання Кодексу, про виявлені порушення та здійснені заходи щодо їх недопущення в майбутньому;
- повідомляє Національний банк про підтверджені факти неприйнятної поведінки в Банку/порушення в діяльності Банку та конфлікти інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою Банку не були застосовані заходи щодо їх усунення. Інформація про підтверджені факти неприйнятної поведінки в Банку/порушення в діяльності Банку та про конфлікти інтересів, що виникли в Банку, надається керівником Департаменту комплаєнс та протидії фінансовим злочинам структурному підрозділу Національного банку, що здійснює нагляд за банками.

2.3. Роль Наглядової ради

Наглядова рада, відповідно, приймає рішення щодо усунення порушень та забезпечує здійснення заходи щодо їх недопущення в майбутньому.

2.4. Заборона мобінгу (цькування)

Окрім вимог щодо заборони дискримінації та побудова довіри в трудовому колективі, що передбачені Кодексом поведінки Групи Дойче Банк, варто наголосити, що працівники мають право на здорові і безпечні умови праці, а також на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників.

Вчинення мобінгу (цькування) у Банку заборонено.

Мобінгом (цькуванням) вважаються систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця (Банку), окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги Банку щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Працівнику Банку, який вважає, що він зазнав мобінгу (цькування), наполегливо рекомендується повідомляти про такі випадки в порядку, передбаченому Політикою конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку - АТ «Дойче Банк ДБУ», будь яким із вказаних способів, в тому числі анонімно.

Окрім цього, Працівники Банку, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Банк вживає заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснює профілактику ризиків та напруги на робочому місці, забезпечує проходження/проводить інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

2.5. Дисциплінарні заходи

Банком може бути прийняте рішення щодо застосування дисциплінарних заходів до працівника, який порушив даний Кодекс.

При застосуванні дисциплінарних заходів Банк керується трудовим законодавством.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Зокрема, відповідно до Кодексу законів про працю України, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (Банку) можливе, у разі таких порушень/інцидентів:

- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;
- встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування;
- вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

3. Заключні положення

Цей Кодекс набуває чинності з моменту затвердження Наглядовою Радою Банку.

Зміни та доповнення до Кодексу можуть бути внесені тільки шляхом їх затвердження Наглядовою Радою.

З прийняттям нової редакції Кодексу попередня редакція автоматично втрачає чинність.

У разі невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів чи змін до чинних актів, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України, в тому числі чинним нормативно-правовим актам Національного банку України. До внесення відповідних змін у Кодекс співробітники Банку у своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

4. Перелік додатків

Додаток 1. Кодекс поведінки Групи Дойче Банк (переклад)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядовою Радою
Акціонерного товариства «Дойче Банк
ДБУ»
(Протокол № 105 від 27.09.2023 р.)

Назва документу:	Кодекс поведінки (етики) - АТ «Дойче Банк ДБУ»
Назва англійською мовою:	Code of conduct - JSC Deutsche Bank DBU
Внутрішній номер документу:	P/003
Класифікація документу (за ієрархією Дойче Банку):	Політика
Розробник:	Департамент комплаєнс та протидії фінансовим злочинам
Власник портфоліо:	Костяна Олександра
Автор:	Костяна Олександра
Погоджено:	Наглядова Рада Банку
Контактна особа:	Костяна Олександра
Географічне розповсюдження:	Україна (АТ «Дойче Банк ДБУ»)
Функціональне застосування:	Всі підрозділи
Дата першого затвердження:	15.09.2016
Останній перегляд:	27.09.2023
Дата наступного перегляду:	27.09.2024
Версія:	3.0
Мова документу:	Українська
Переклад:	Ні
Регулятивна вимога:	Так