

**Антикорупційна програма
АТ «Райффайзен Банк» та його дочірніх компаній**

Зміст

1.	Сфера дії	5
2.	Організація заходів з протидії Корупції в Банку/ДК	5
2.1.	Основні принципи з протидії Корупції	5
2.2.	Навчання Працівників	5
3.	Правила професійної етики	6
4.	Управління корупційними ризиками	7
4.1.	Етапи управління корупційним ризиком	7
4.2.	Елементи управління корупційним ризиком	7
5.	Основні заходи з попередження Корупції в Банку/ДК	7
5.1.	Операції з Третіми особами, які надають послуги Банку/ДК або діють за дорученням Банку/ДК	8
5.2.	Культура взаємовідносин з Представниками влади	8
5.3.	Порядок надання та отримання Подарунків і Запрошень	8
5.4.	Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Працівників	9
5.5.	Стимулюючі платежі	10
5.6.	Спонсорство та Благодійність	10
5.7.	Фінансова підтримка (допомога) політичним партіям	10
6.	Порядок інформування щодо Корупційних правопорушень та гарантії безпеки	10
7.	Звітування	11
8.	Внесення змін до Антикорупційної програми	11

Терміни/Абревіатури/Скорочення	
Банк	АТ «Райффайзен Банк».
Благодійність	добровільна майнова допомога, що не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику від імені або за дорученням бенефіціара.
Головний комплаєнс-офіцер	керівник Департаменту комплаєнсу, що призначений відповідальним за впровадження функцій Комплаєнсу в Банку/ДК.
ДК	дочірні компанії - ТОВ «Райффайзен Лізинг Аваль», ТОВ «РЕК Гамма» та інші юридичні особи, щодо яких Банк прямо або опосередковано володіє 50% та більше акцій, часток та інших корпоративних прав.
Запрошення	бізнес сніданки, ділові обіди, частування, корпоративні або інші заходи запропоновані Третіми особами чи іншими фізичними або юридичними особами Працівникам, або пропоновані Працівниками зазначеним особам з метою встановлення і підтримання ділових відносин.
Комплаєнс	дотримання Банком/ДК законодавчих актів, ринкових стандартів, а також стандартів та внутрішніх документів Банку/ДК, у тому числі процедур.
Контрагент	юридична або фізична особа, з якою Банк/ДК має або планує здійснити господарську операцію щодо отримання товарів/робіт/послуг.
Конфлікт інтересів	реальні (наявні) або такі, що видаються реальними (потенційні), протиріччя (конфлікти) між особистими (приватними) інтересами Працівника та його посадовими обов'язками, повноваженнями, наданими Банком/ДК, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих йому Банком/ДК повноважень, посадових обов'язків та функцій.
Керівники	члени Наглядової ради Банку, голова, його заступники та члени Правління Банку, керівники ДК, керівники структурних підрозділів Банку/ДК.
Корупційне правопорушення	вчинене особою діяння, що містять ознаки Корупції, за яке передбачена кримінальна, дисциплінарна та/або цивільно-правова відповідальність.
Корупція	зловживання службовим становищем (у державному чи приватному секторі) для отримання Неправомірної вигоди, на яку особа не має законного права.
Неправомірна вигода	грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову вартість.
Партнер	юридичні та фізичні особи, з якими Банк/ДК мають або планують укласти договори про співпрацю з метою організації надання послуг або здійснення іншої діяльності Банку/ДК, в тому числі щодо залучення Клієнтів.
Подарунок	грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової їх вартості.
Працівник	фізична особа, яка перебуває в трудових відносинах з Банком/ДК.
Представники влади	особи, уповноважені на виконання функцій державної влади або місцевого самоврядування, склад яких визначений пунктами 1 та 2

	частини 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014 р..
Спонсорство	добровільна матеріальна, фінансова, організаційна та інша підтримка з боку Банку/ДК діяльності фізичних та/або юридичних осіб з метою популяризації бренду Банку/ДК.
Треті особи	будь-які юридичні та фізичні особи окрім Банку/ДК та їх працівників, клієнти, контрагенти, партнери.
Хабарництво	отримання/надання/обіцянка/вимога особистої (неправомірної) вигоди, на яку особа не має законного права.

1. Сфера дії

Антикорупційна програма АТ «Райффайзен Банк» та його дочірніх компаній (надалі – Антикорупційна програма) розроблена з метою виконання вимог законодавства України з питань запобігання корупції та вимог Групи Райффайзен Банк Інтернаціональ.

Цією Антикорупційною програмою Банк/ДК проголошують, що акціонери, керівники та працівники у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах з клієнтами, контрагентами та іншими юридичними чи фізичними особами, з якими встановлюються ділові стосунки, органами державної влади, органами місцевого самоврядування дотримуються принципів «нульової толерантності», коли мова йде про протизаконну, неетичну ділову поведінку, пов'язану з проявами Корупції, і вживатимуть усіх передбачених законодавством України заходів щодо їх запобігання, виявлення та протидії.

Антикорупційна програма визначає основні напрямки з протидії Корупції та правила поведінки працівників Банку/ДК у відносинах з Третіми особами.

Антикорупційна програма розповсюджується на діяльність усіх структурних підрозділів Банку/ДК та є обов'язковою для виконання і дотримання усіма працівниками Банку/ДК.

2. Організація заходів з протидії Корупції в Банку/ДК

2.1. Основні принципи з протидії Корупції:

- Персональна відповідальність кожного Працівника за вчинення Корупційного правопорушення, за підбурення до вчинення або сприяння іншим особам у вчиненні таких дій, в тому числі шляхом неповідомлення інформації про підбурення до вчинення, підготовку та/або вчинення Корупційного правопорушення.
- Персональна відповідальність кожного Керівника за впровадження і дотримання вимог Антикорупційної програми в діяльності підпорядкованого структурного підрозділу Банку/ДК.
- Особистий приклад Керівника щодо дотримання вимог нормативних документів Банку/ДК, стандартів корпоративної культури.
- Своєчасне інформування про випадки підбурення до вчинення, або наявні підозри щодо підготовки або вчинення Корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку/ДК, як у сфері своїх посадових обов'язків і відповідальності, діяльності підпорядкованого структурного підрозділу Банку/ДК, так і у сферах діяльності інших Працівників, структурних підрозділів Банку/ДК.
- «Нульова толерантність» до Корупції - нетерпимість, категорично негативне ставлення до осіб, які вчинили Корупційні правопорушення, підбурювали або сприяли його вчиненню.
- Невідворотність покарання, притягнення до відповідальності за вчинення Корупційного правопорушення.
- Регулярна оцінка можливих ризиків та ефективності функціонування системи протидії Корупції.
- Постійне вдосконалення інструментів і процедур з попередження та протидії Корупції.

2.2. Навчання Працівників

З метою впровадження та популяризації корпоративної культури, принципів професійної етики та ділової поведінки, підтримки обізнаності Працівників щодо виконання правил та вимог з протидії Корупції, для Працівників Банку/ДК здійснюється регулярне зовнішнє та внутрішнє навчання, в т.ч. у сфері протидії Корупції.

Навчання працівників з питань протидії Корупції проводиться шляхом проходження обов'язкового адаптаційного електронного навчального курсу для нових Працівників та щорічних навчальних курсів, шляхом участі у вебінарах, семінарах, конференціях тощо.

3. Правила професійної етики

Всі Працівники зобов'язані діяти виключно в межах своїх посадових обов'язків, дотримуючись Кодексу поведінки Групи Райффайзен Банк Інтернаціональ, затверджених внутрішніми документами, дотримуватися найвищих етичних стандартів поведінки, вимог законодавства України, цієї Антикорупційної програми та інших внутрішніх нормативних документів з питань протидії Корупції. Всі Працівники несуть відповідальність за запобігання, виявлення, а також за здійснення заходів щодо припинення Корупційних правопорушень.

Будь-яка причетність Працівників до Корупційних правопорушень (як для задоволення власних потреб, так і інтересів Третьої особи), службова недбалість, через яку стало можливе Корупційне правопорушення, приховування відомої інформації про такі дії, а також навмисне розголошення інформації щодо проведення перевірки за випадком підозри на Корупцію можуть розглядатися як перешкодження діяльності з протидії Корупції.

Працівникам забороняється пропонувати, обіцяти, надавати, вимагати, отримувати, приймати або погоджуватись прийняти Неправомірну вигоду (платежі, гроші або будь-яку цінну річ, подарунки, гостинності, хабарі) або інші можливості чи вигоди, у т.ч. якщо вони робляться з метою стимулювати відповідних осіб забезпечити неправомірні переваги бізнесу для Банку/ДК або Третіх осіб. Забороняється вчинення дій, що можуть розцінюватися як:

- підкуп службової особи юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми (пропозиція службовій особі юридичної особи приватного права надати їй або Третій особі Неправомірну вигоду, а так само надання такої вигоди за вчинення зазначеною службовою особою дій чи її бездіяльність в інтересах того, хто пропонує чи надає таку вигоду, або в інтересах Третьої особи);

- підкуп особи, яка надає публічні послуги (пропозиція аудитору, нотаріусу, оцінювачу, іншій особі, яка не є державним службовцем, посадовою особою місцевого самоврядування, але здійснює професійну діяльність, пов'язану з наданням публічних послуг, надати йому/їй або Третій особі Неправомірну вигоду, а так само надання такої вигоди за вчинення особою, яка надає публічні послуги, дії або її бездіяльність в інтересах того, хто пропонує чи надає таку вигоду, або в інтересах Третьої особи);

- пропозиція або надання Неправомірної вигоди державному службовцеві (пропозиція державному службовцеві надати йому або Третій особі Неправомірну вигоду за вчинення чи невчинення службовою особою в інтересах того, хто пропонує або обіцяє Неправомірну вигоду, чи в інтересах Третьої особи будь-якої дії з використанням наданої їй влади чи службового становища);

- зловживання впливом (пропозиція або надання Неправомірної вигоди особі, яка пропонує чи обіцяє (погоджується) за таку вигоду або за надання такої вигоди третій особі вплинути на прийняття рішення особою, уповноваженою на виконання функцій держави).

Працівники зобов'язані невідкладно інформувати керівництво Банку/ДК та Головного комплаєнс-офіцера про:

- випадки підбурення до вчинення Корупційного правопорушення, пов'язаного з діяльністю Банку/ДК;
- випадки вчинення Корупційних або пов'язаних з Корупцією правопорушень іншими Працівниками або іншими особами;
- про виникнення Конфлікту інтересів.

Кожен керівник несе особисту відповідальність за створення в підпорядкованому структурному підрозділі Банку/ДК атмосфери нетерпимості до Корупції, а також вжиття необхідних запобіжних заходів для усунення корупційного ризику, реалізації стратегії з протидії Корупції.

4. Управління корупційними ризиками

Корупція має істотний негативний вплив на репутацію Банку/ДК та, внаслідок цього, безпосередньо або опосередковано впливає на рівень їх прибутку та вартість акціонерного капіталу. З метою досягнення цілей Антикорупційної програми в Банку/ДК запроваджено систему управління корупційним ризиком.

4.1. Етапи управління корупційним ризиком

Управління корупційним ризиком складається з наступних основних етапів: ідентифікація, оцінка і документування ризику, розробка і впровадження заходів з мінімізації ризику та контроль за їх виконанням.

Процес управління корупційним ризиком розпочинається з ідентифікації корупційного ризику в усіх напрямках діяльності/бізнес-процесах Банку/ДК. Після чого здійснюється оцінка ідентифікованих ризиків для виявлення:

- ступеню їх впливу на діяльність та результати Банку/ДК;
- рівня розповсюдження корупційної складової в діючих регламентах і процесах Банку/ДК;
- наявності схильності до порушення Корупційним правопорушенням в існуючих організаційних структурах Банку/ДК.

Наступний етап - ґрунтовне документування результатів оцінки виявлених корупційних ризиків.

З метою мінімізації негативного впливу та ефективного запобігання виявленим корупційним ризикам на основі їх оцінки Банком/ДК розробляються та впроваджуються комплексні заходи з попередження та виявлення події Корупції. Для підвищення ефективності та покращання узгодженості дій з протидії Корупції використовується відповідний досвід Банку/ДК, Групи Райффайзен Банк Інтернаціональ.

Контроль за виконанням антикорупційних заходів здійснюється на постійній основі відповідно до внутрішніх документів Банку/ДК.

4.2. Елементи управління корупційним ризиком

Управління корупційним ризиком включає наступні п'ять елементів:

- планування антикорупційних заходів;
- заходи з попередження Корупції;
- заходи з виявлення Корупції;
- звітування про події Корупції;
- управління подіями Корупції.

5. Основні заходи з попередження Корупції в Банку/ДК

Загальне керівництво по розробці та впровадженню стратегії з протидії Корупції в Банку/ДК здійснює Головний комплаєнс-офіцер.

Банк/ДК підтримують будь-яку активність, що направлена на боротьбу з Корупцією і всіма її можливими проявами. Пріоритетом у діяльності з протидії Корупції є активне впровадження серед Працівників принципу «нульової толерантності» до Корупції, забезпечення швидкої та адекватної реакції Керівників і Працівників за виявленими фактами Корупційних правопорушень.

Банк/ДК вживають заходів реагування щодо виявлених фактів Корупційних правопорушень, зокрема інформують уповноважені державні органи, проводять внутрішні перевірки та

розробляють заходи, спрямовані на запобігання подібним Корупційним правопорушенням в майбутньому.

5.1. Операції з Третіми особами, які надають послуги Банку/ДК або діють за дорученням Банку/ДК

Банк/ДК встановлює договірні відносини з Контрагентами та Партнерами на принципах прозорості та законності.

З метою ефективної протидії Корупції, під час підготовки до укладення договорів з Третіми особами Банком/ДК повинні вживатися запобіжні заходи, оскільки Треті особи можуть бути використані для опосередкованого Хабарництва.

Довіра Банку/ДК до Третіх осіб має ґрунтуватися на відповідності їх діяльності законодавству України та нормативним документам Банку/ДК. Зазначені гарантії мають бути визначені у господарському договорі, укладеному між Банком/ДК та Третьою особою.

Банк/ДК залишає за собою право не співпрацювати з Третіми особами, які порушують вимоги законодавства України або мають негативну репутацію, які не поділяють цінностей, принципів, правил етики та ділової поведінки Банку/ДК, що викладені в цій Антикорупційній програмі.

У Банку/ДК застосовуються процедури верифікації Третіх осіб, з якими планується укласти договірні відносини та їх подальший моніторинг.

Для зменшення корупційного ризику застосовуються конкурентні та прозорі тендерні процедури з використанням ефективної методології оцінки, необхідним захистом конфіденційної інформації та належним управлінням потенційними та/або наявними Конфліктами інтересів.

5.2. Культура взаємовідносин з Представниками влади

Банк/ДК будують свою взаємодію з Представниками влади виключно на засадах відкритості та законності.

Під час взаємодії з Представниками влади Працівники зобов'язані дотримуватися законодавства України з питань протидії Корупції, вимог цієї Антикорупційної програми та інших нормативних документів Банку/ДК.

5.3. Порядок надання та отримання Подарунків і Запрошень

Подарунки і Запрошення, метою яких є зміцнення іміджу Банку/ДК, сприяння у просуванні їх послуг і налагодження ділових відносин, є традиційною і важливою складовою комерційної діяльності. Працівники можуть приймати та дарувати Подарунки, отримувати та приймати Запрошення за умови дотримання наступних вимог:

- Подарунок або Запрошення повинні пропонуватися/прийматись відкрито і з відома Банку/ДК, а публічне розкриття інформації про такий подарунок не скомпрометує Банк/ДК або Третю особу;
- Подарунок повинен бути доречним для конкретного випадку, мати належний вигляд і цінність і вручатися своєчасно;
- Подарунок повинен даруватися від імені Банку/ДК, а не від імені конкретного Працівника;
- Пропозиція чи отримання Подарунка або Запрошення повинні відповідати всім іншим вимогам, встановленим законодавством України та Банком/ДК.

Подарунки та Запрошення є неприйнятними, якщо таке їх надання або отримання може оцінюватися як Неправомірна вигода, пов'язана зі службовою діяльністю Працівника чи діяльністю

Банку/ДК, або як такі, що спонукають до прийняття певних ділових рішень чи забезпечують переваги для Банку/ДК.

За будь-яких обставин заборонено надання Працівниками безпосередньо або через інших осіб будь-яких Подарунків чи Запрошень Представникам влади, в тому числі для побудови сприятливої атмосфери або дружніх відносин, в частині які суперечать вимогам Закону України «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014 р.

Категорично забороняється прийняття/надання подарунків у вигляді грошей¹, цінних паперів або їх похідних.

При наданні або отриманні Подарунків чи Запрошень Працівники повинні дотримуватися вимог законодавства України, обмежень, встановлених внутрішніми документами, та бути впевненими, що такі дії не завдають шкоди Банку/ДК, не мають іншого негативного впливу на діяльність та ділову репутацію Банку/ДК.

5.4. Врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Працівників

З огляду на вимоги цієї Антикорупційної програми, Працівники не повинні допускати дії та ситуації, які можуть призвести до Конфлікту інтересів, а також суперечити інтересам Банку/ДК.

Врегулювання конфлікту інтересів у Банку/ДК здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів, відповідно до вимог законодавства України та нормативних документів Банку/ДК, зокрема:

- усунення Працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі у його прийнятті в умовах наявного Конфлікту інтересів;
- встановлення необхідних обмежень чи умов виконання Працівником відповідного завдання, вчинення ним певних дій чи прийняття рішень (в т.ч. обмеження у доступі до певної інформації);
- перегляд обсягу посадових/функціональних обов'язків та службових повноважень Працівника;
- переведення Працівника на іншу посаду;
- застосування додаткового контролю за виконанням Працівником певного завдання, прийняття рішень;
- звільнення Працівника.

Працівники можуть самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтвердних документів безпосередньому керівнику або визначеному керівнику структурного підрозділу Банку. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

При виконанні посадових обов'язків Працівник повинен керуватися виключно інтересами Банку/ДК. У разі виникнення сумнівів щодо будь-якої особистої діяльності, непов'язаної з виконанням Працівником його посадових обов'язків, Працівнику необхідно звернутися за роз'ясненнями до Департаменту комплаєнсу або Головного комплаєнс-офіцера для з'ясування негативних наслідків (фінансових або репутаційних) для Банку/ДК та Третіх осіб.

Процес інформування про виникнення обставин, що становлять Конфлікт інтересів, а також порядок врегулювання виявленого Конфлікту інтересів регулюється Політикою запобігання та управління конфліктами інтересів в Банку та Групі, затвердженою протоколом Наглядової ради Банку № НР-4/1 від 01.04.2019р.

¹ Банкноти та монети, які емітовано Національним банком України або державними банками (монетними дворами) інших країн, крім пам'ятних та інвестиційних монет.

5.5. Стимулюючі платежі

Здійснення стимулюючих платежів (платежі Представникам влади з метою прискорення отримання державної послуги, на яку особа, яка здійснює платіж, має право) Працівниками або Третіми особами, що діють від імені Банку/ДК, забороняється.

Заборонена також взаємодія з Третіми особами з метою здійснення стимулюючих платежів.

Досягнення бізнес цілей Банком/ДК не може бути виправданням факту здійснення стимулюючого платежу.

5.6. Спонсорство та Благодійність

Спонсорська та благодійна допомога надається у відповідності до принципів, визначених цією Антикорупційною програмою, законодавством України та внутрішніми документами Банку/ДК.

Спонсорські та благодійні заходи можуть здійснюватися з дотриманням наступних вимог:

- відсутність Конфлікту інтересів між Банком/ДК (Працівником) з одного боку та бенефіціаром з іншого боку;
- спонсорські заходи проводяться лише на підставі укладеного з бенефіціаром договору, обсяг допомоги має відповідати рівню заходу;
- прозорість діяльності та позитивна репутація отримувачів коштів;
- допомога Банку/ДК має бути знаком щедрості й має на меті підтримку корисної або соціально спрямованої ініціативи;
- благодійність здійснюється без мети одержання вигоди;
- благодійні внески повинні бути законні і здійснюватися прозорим способом.

5.7. Фінансова підтримка (допомога) політичним партіям

Банк/ДК не беруть участі в політичній діяльності та не здійснюють фінансову підтримку політичних партій.

Працівник має право особисто брати участь у політичному житті суспільства у вільний від його роботи в Банку/ДК час.

6. Порядок інформування щодо Корупційних правопорушень та гарантії безпеки.

Працівники та Треті особи можуть надіслати, у тому числі анонімно, повідомлення про факти/підозри щодо Корупційного правопорушення, використовуючи наступні засоби:

- он-лайн сервіс на [корпоративному порталі](#) Банку;
- он-лайн сервіс на [зовнішньому сайті Банку](#);
- електронна пошта (функціональна поштова скринька fraud.incidentbox@raiffeisen.ua);
- за телефонами «Гарячої лінії»: 0 800 509 99 00 або (044) 230 99 59;
- он-лайн сервіс Райффайзен Банк Інтернаціональ [Whispli](#);

Працівник також може звернутися з повідомленням безпосередньо до працівників Департаменту комплаєнсу або Головного комплаєнс-офіцера.

Повідомлення про Корупційні правопорушення або підозри в їх скоєнні розглядаються в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку/ДК, при цьому забезпечується належний рівень перевірки Корупційного правопорушення та дотримання конфіденційності перевірки. Підтверджені випадки Корупції звітуються в установленому у Банку /ДК порядку.

Банк/ДК гарантує, що Працівник не може бути звільнений чи примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий з боку його безпосереднього керівника або керівників Банку/ДК іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням про Корупційне правопорушення або в результаті відмови Працівника від участі в корупційних схемах, або у зв'язку з тим, що він сумлінно поділився своїми підозрами про існуючі або потенційні Корупційні правопорушення, які мали місце, або можуть бути здійснені в майбутньому.

Якщо Працівник вважає, що він зазнав дискримінаційного поводження у будь-якому з описаних вище проявів, про ці факти необхідно негайно повідомити Головного комплаєнс-офіцера.

7. Звітування

Головний комплаєнс-офіцером періодично згідно з визначеним у Банку порядком інформує Наглядову раду та Правління Банку щодо реалізації засад Антикорупційної програми в Банку/ДК та про виявлені випадки Корупційних правопорушень.

8. Внесення змін до Антикорупційної програми

При виявленні недостатньо ефективних положень Антикорупційної програми або пов'язаних з ними антикорупційних заходів, або при зміні вимог антикорупційного законодавства України, Головний комплаєнс-офіцер організовує розробку і реалізацію плану дій щодо перегляду та зміни Антикорупційної програми та/або антикорупційних заходів.

Антикорупційна програма та зміни до неї затверджуються рішенням Правління Банку. Після її затвердження текст Антикорупційної програми публікується на зовнішньому сайті Банку за посиланням <https://raiffeisen.ua> та ТОВ «Райффайзен Лізинг Аваль» за посиланням <http://www.rla.com.ua>.